





Nr. 117 Mai 2019

§ 10 Wählbarkeit

- (1) Wählbar sind alle Wahlberechtigten nach § 91, die am Wahltag
- a) der Dienststelle seit mindestens sechs Monaten angehören oder sich seit einem Jahr im Dienst der Kirche oder der Diakonie befinden und
- b) Glieder einer ehristlichen Kirche oder Gemeinschaft sind, die der Arbeitsgemeinschaft
 Christlicher Kirchen in Deutschland angeschlossen ist.

Besteht die Dienststelle bei Erlass des Wahlausschreibens noch nicht länger als drei Monate, so sind auch diejenigen wählbar, die zu diesem Zeitpunkt Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Dienststelle sind.

ACK-Klausel muss weg!

Mitteilungen für die Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg

Inhalt

Meine Meinung	S. 3
Dienstgemeinschaft lässt sich nicht teilen – ACK-Klausel streichen!	S. 4
Meine Kirche – eine gute Wahl!? - das ist hier die Frage	S. 5
Die Gesprächskreise in der Evangelischen Landeskirche Württemberg stellen sich vor	S. 6
Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die Altenpflege	S. 8
Interview mit Ilka Steck, Mitglied der Bundestarifkommission Pflege	S. 9
Ende der Sonderrolle - Warum das kirchliche Arbeitsrecht reformiert werden muss	S. 10
AK-Antrag zur Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts für gewerkschaftliche Verpflichtungen	S. 13
Schlichtungsergebnis: Neues Verfahren zur dauerhaften Sicherung der Leistungsangebote	S. 14
Unerhört – diese Mitarbeitenden	S. 16
Neues aus der ARK-DD	S. 17
Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder - Licht und Schatten	S. 18
Überstundenzuschlag auch für Teilzeitbeschäftigte	S. 20
Pause muss vorher feststehen	S. 21
Verfall von Urlaubsansprüchen - Obliegenheiten des Arbeitgebers	S. 22
Nachwahlen oder Neuwahlen vor Ablauf der Amtszeit	S. 23
Bericht von der Vollversammlung am 5.12.2018	S. 24
Region Süd hat gewählt	S. 26
Bewegung in der Altenhilfe	S. 26
Neues aus dem Arbeitskreis Altenhilfe	S. 27
Round Tables - ein neues Beratungsangebot der AGMAV	S. 28
"Ich will gesund bleiben bzw. wieder gesund werden, auch wenn ich arbeite!"	S. 29
Termine	S. 30
Impressum	S. 30

www.agmav-wuerttemberg.de



Meine Meinung



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

bis zum letzten Augenblick bevor die Mitteilungen in den Druck gehen, habe ich mit der "Meinung" gewartet. Wir haben gehofft, euch mit neuen Informationen in Sachen MVG-Novellierung und unserem Ziel der Streichung der ACK- Klausel versorgen zu können. Nun ist es leider so, dass wir immer noch nicht wissen, ob der Oberkirchenrat einen Entwurf zur Novellierung des

MVG.Württemberg in die Landesynode einbringt. Auch unser letzter Termin am 9. Mai mit dem Landesbischof July brachte hierzu keine neuen Erkenntnisse. Im Blick auf die nächsten MAV-Wahlen im Frühjahr 2020 ist es jedoch notwendig, dass die Landessynode das MVG.Württemberg noch in diesem Jahr ändert.

Unser Anliegen ist klar: Die ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung muss weg! Alle, die bei uns in der Diakonie arbeiten, müssen auch wählbar sein.

In unserem letzten Newsletter haben wir euch gebeten, in Vorbereitung auf die nächsten MAV-Wahlen, in euren Einrichtungen nachzufragen, wie hoch der Anteil von Mitarbeitenden ohne Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche ist. Nach den ersten Rückmeldungen zeichnet sich ein Prozentsatz von um die 20% von Mitarbeitenden ohne ACK Zugehörigkeit ab. Es gibt Rückmeldungen, wo die Nichtmitgliedschaft sogar bei 30% - 50% liegt. Von einer Einrichtung wissen wir, dass die Nachwahl an der ACK-Klausel gescheitert ist.

Sollte der Oberkirchenrat keinen Entwurf einbringen, der eine Streichung der ACK-Klausel enthält, müssen wir bei der nächsten Landesynode unser Anliegen zahlreich deutlich machen.

Neben dem Oberkirchenrat haben auch die Mitglieder der Synode die Möglichkeit Anträge zu Ge-

setzesänderungen einzubringen. Diese zu überzeugen, ist der nächste wichtiger Schritt.

Merkt euch den nächsten Termin der Landessynode vor, diese findet vom 4.7. - 6.7.2019 im Hospitalhof in Stuttgart statt. Ihr werdet von uns zeitnah mit aktuellen Infos versorgt.

Erlebnisse der besonderen Art hatten wir bei den Verhandlungen zum Arbeitgeberantrag zur "Dauerhaften Sicherung der Leistungsangebote". Nachdem wir deutlich gemacht haben, dass eine dauerhafte Tarifabsenkung mit der AGMAV nicht zu machen ist, haben die Arbeitgeber in ihrem neuen Entwurf zur Laufzeit lediglich die Überschrift geändert, das Verfahren sollte jedoch nach wie vor dauerhaft bleiben. Zusätzlich wurden im Arbeitgeberentwurf Elemente nach dem Vorbild der AVR-DD eingebaut.

Neben der Begrenzung der Laufzeit hatte die AG-MAV noch weitere Forderungen, wie zum Beispiel der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen und die Offenlegung der Gehälter von Leitungsorganen, diese wurden jedoch erst gar nicht diskutiert. Nachdem die Arbeitgeber ihren verschärften Entwurf vorgelegt haben war klar, hier kann die AGMAV nicht mehr mit. Für die Arbeitgeber war somit der Weg zur Anrufung des Schlichtungsausschusses eröffnet und der AGMAV wurde die Sündenbockrolle zugeschoben, indem man behauptete, wir hätten die Verhandlungen abgebrochen. Dass wir diesen Entschluss aufgrund des verschärften Entwurfs fassen mussten, wurde einfach unterschlagen.

Zwischenzeitlich hat die Schlichtung nach dem ARRG über den Arbeitgeberantrag entschieden. Für diakonische Einrichtungen besteht nun die Möglichkeit ein solches Verfahren zu beantragen. Der Schlichtungsausschuss hat jedoch die Erwartung formuliert, dass eine Arbeitsrechtliche Regelung zur Absenkung des Tarifes nicht über die Dauer von 10 Jahren hinaus vereinbart wird. Zumindest diese wesentliche Forderung der AGMAV konnten wir durchsetzen.

Wir sehen uns spätestens bei der Landessynode im Juli in Stuttgart

Auf bald!

Eure Frauke Reinert

Dienstgemeinschaft lässt sich nicht teilen – ACK-Klausel streichen!

Alle in einer diakonischen Einrichtung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden eine Dienstgemeinschaft. Als Anstellungsvoraussetzung ist nach den für die Diakonie geltenden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) keine Kirchenmitgliedschaft erforderlich. Mitarbeitende ohne Kirchenmitgliedschaft sind demnach Mitarbeitende mit gleichen Rechten und Pflichten, sie müssen die evangelische Grundlage der diakonischen Arbeit anerkennen.

Auf Grundlage dieser arbeitsvertraglichen Festlegungen sollte eigentlich klar sein, dass alle, die zur Dienstgemeinschaft gehören, auch in die MAV wählbar sind. Dem ist aber nicht so. Durch die sogenannte ACK-Klausel im MVG.Württemberg sind derzeit Mitarbeitende ohne Zugehörigkeit zu einer Kirche der "Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen" (ACK) nicht in die MAV, in die JAV oder als Vertrauensperson der Schwerbehinderten Mitarbeitenden wählbar.

Für die Diakonieeinrichtungen bestehen durch die sog. ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung für die MAV-Wahlen erhebliche Probleme. Aufgrund der Einstellungspraxis in der Diakonie nimmt die Problematik zu. AGMAV und LakiMAV (Landeskirchliche Mitarbeitervertretung) fordern gemeinsam die Streichung der ACK-Klausel im Mitarbeitervertretungsgesetz (MVG.Wü). Im Blick auf die allgemeinen Neuwahlen zu den Mitarbeitervertretungen im kommenden Frühjahr, halten wir als AGMAV eine entsprechende Änderung des MVG.Wü noch in der laufenden Amtsperiode der Ev. Landessynode für erforderlich. Die Amtsperiode der Landessynode endet mit den Kirchenwahlen am 1. Dezember 2019. Die Synode tagt noch zwei Mal, Sommersynode ist vom 4. bis 6. Juli und Herbstsynode vom 16. bis 19. Oktober.

Da in der Diakonie bereits seit langer Zeit keine Kirchenmitgliedschaft zur Anstellung erforderlich ist, arbeiten in den Diakonieeinrichtungen entsprechend Mitarbeitende ohne Mitgliedschaft in einer ACK-Kirche. Den konkreten Rückmeldungen zufolge zeichnet sich als "Normalfall" ein Prozentsatz von um die 20% von Mitarbeitenden ohne ACK-Kirchenzugehörigkeit ab. Es gibt aber auch Rückmeldungen, wo die Nichtkirchenmitgliedschaft bei 1/3 bis um die 50% liegt.

Von einer Einrichtung haben wir die Rückmeldung,

dass die Nachwahl an der ACK-Klausel gescheitert ist.

Mit der Novellierung des MVG-EKD im November 2018 wurde die ACK-Klausel im MVG-EKD als Wählbarkeitsvoraussetzung gestrichen. Gleichzeitig wurde für die Landeskirchen die Möglichkeit formuliert, eigene Regelungen hierzu zu treffen.

Der Begründung zur Streichung der ACK-Klausel im MVG-EKD kann entnommen werden, dass die ACK-Klausel bereits 2018 nur noch in 7 der 20 Gliedkirchen der EKD galt. In elf Gliedkirchen galt sie dagegen nicht. In den übrigen zwei Gliedkirchen sind in unterschiedlicher Weise Ausnahmen von der Voraussetzung für das passive Wahlrecht vorgesehen. Zudem gibt es in der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) und damit für die katholische Kirche und die Caritas keine ACK-Klausel als Wählbarkeitsvoraussetzung.

Gegenüber früheren Jahrzehnten ist die Zahl der Kirchenglieder signifikant gesunken und die Zahl der Arbeitsplätze insbesondere in der Diakonie stark angestiegen. Aufgrund der zu prognostizierenden Entwicklung der Kirchenmitgliederzahlen müssen kirchliche und diakonische Dienstgeber in einem größeren Umfang auf andersgläubige Bewerberinnen und Bewerber zugehen. Dies ist insbesondere in der Diakonie auch bewusst gewollt, da viele Einrichtungen aufgrund der Zuwanderung multikulturelle Kompetenzen erwerben müssen. Zwar sei die "ACK-Klausel" weiterhin verfassungsrechtlich möglich, in der Gesamtabwägung überwiegen aber die Gründe, die für die Streichung sprechen, so in der Begründung zur MVG-EKD-Änderung.

Unser konkretes Anliegen und unsere Forderung ist es, im MVG.Wü in § 10 den Absatz 1b (betrifft die MAV-Wahl und Wahl zur Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) und in § 49 Absatz 1b (betrifft die Wahl zur Vertretung der Jugendlichen und der Auszubildenden) zu streichen.

Normalerweise werden Novellierungen zum MVG seitens des Oberkirchenrats (OKR) initiiert. Dazu gibt es dann einen Referentenentwurf, zu dem es zu gegebener Zeit eine Anhörung der Beteiligten, also auch der AGMAV, gibt. Nach Einbringung in die Synode werden solche Themen in der Regel in

den Rechtsausschuss verwiesen, dort erfolgt erneut eine Anhörung. Nach diesem Vorgehen wäre also ein Beschluss zur Novellierung des MVGs in der Herbstsynode möglich. Unklar ist derzeit allerdings, ob der OKR überhaupt eine Novellierung des MVG in die Sommersynode einbringt und wenn ja, mit welchen Inhalten? Konkret, mit oder ohne Streichung der ACK-Klausel? Anträge an die Synode können jedoch auch von Mitgliedern der Synode eingebracht werden. Wenn von Seite des OKR kein Antrag oder ein Antrag ohne Streichung der ACK Klausel eingebracht

Synode direkt anzusprechen und sie zu bitten, einen entsprechenden Antrag an die Synode zu stellen

Die Streichung der ACK-Klausel, noch in der laufenden Amtsperiode der Synode, ist für uns im Hinblick auf die Neuwahlen 2020 sehr wichtig. Deshalb haben wir die Entwicklungen und Aktivitäten zum MVG-Württemberg im Blick, um noch rechtzeitig aktiv zu werden. Wir halten euch auch zeitnah per Newsletter auf dem Laufenden. Die ACK-Klausel muss raus aus dem MVG.Württemberg - Dienstgemeinschaft ist nicht teilbar!

Meine Kirche – eine gute Wahl!? - das ist hier die Frage ...

Zur Kirchenwahl am 01.12.2019 beantworten wir hier zumindest folgende Fragen:

wird, bliebe uns noch der Weg, die Mitglieder der

Was geht mich diese Wahl als Mitarbeitervertreter*in an und warum ist diese Wahl für uns als Mitarbeitende in der Diakonie so interessant? Am 01.12.2019 werden die Kirchengemeinderät*innen und die Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Württemberg gewählt. Die Kirchengemeinderatswahl ist wichtig und interessant, jedoch trifft uns als Mitarbeitende in der Diakonie die Wahl zur Landessynode unmittelbar. Denn die Landessynode ist die gesetzgebende Versammlung der Landeskirche, also die gesetzgebende Gewalt. Sie kommt als Parlament in der Regel dreimal pro Jahr zur Sitzung zusammen. Zu ihren Aufgaben gehören unter anderen

- die Wahl der Landesbischöfin oder des Landesbischofs
- die kirchliche Gesetzgebung
- das Beschließen des kirchlichen Haushaltsplanes
- die Regelung der Verwendung der Kirchensteuergelder

Wir alle haben als Mitarbeitervertreter*innen kirchliche Gesetze in den Händen, wenn wir unsere Arbeit als gewählte Interessenvertretung machen. Zum einen

das Mitarbeitervertretungsgesetz – MVG – (420. Kirchliches Gesetz zur Ordnung der Mitarbeitervertretungen in der Evang. Landeskirche in Württemberg) und zum anderen das Arbeitsrechtsregelungsgesetz – ARRG – (680. Kirchengesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsverhältnisse der privatrechtlich angestellten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst, § 3 Anwendung im Bereich des Diakonischen Werks)

Der Grund dafür liegt im Grundgesetz Artikel 140, der uns auf den 3. Weg brachte. Das ARRG regelt hierzu das Verfahren der Arbeitsrechtssetzung und das MVG regelt hierzu die Interessensvertretung in Kirche und Diakonie.

Somit sind Kirchengesetze und ihre Inhalte in unserem System enorm wichtig für uns.

Die Frage der ACK-Klausel zum Beispiel wird in der Landessynode besprochen und entschieden. Und da die in die Landessynode Gewählten genau über diese Gesetze entscheiden, wenn diese auf der Tagesordnung sein sollten, haben wir natürlich ein großes Interesse daran, wer in die Landessynode gewählt wird. Deshalb machen wir diese Wahl zu unserer Wahl.

Wahlberechtigt sind alle Kirchengemeindeglieder der Evang. Landeskirche in Württemberg, die das 14. Lebensjahr vollendet haben und geschäftsfähig sind. Vom 21.-25.10.2019 werden die Wählerlisten der Wahlberechtigten ausliegen und wir müssen prüfen, ob wir als Wahlberechtigte aufgelistet sind. Denn nur dann erhalten wir ab 26.10.2019 die Nachricht zur Wahl, gemeinsam mit der Zusendung der Stimmzettel und der Briefwahlunterlagen. Die Landessynode in Württemberg wird als einzige direkt von den Kirchengemeindegliedern gewählt. Nach diesem Prinzip der Urwahl könnten wir direkt Einfluss auf die Zusammensetzung der Landessynode nehmen. Das heißt jetzt für uns:

Wir motivieren alle, die evangelisch und mindestens 14 Jahre alt sind, wählen zu gehen. Wir laden ein, Wahlveranstaltungen der sich zur



Wahl stellenden Kandidat*innen zu besuchen und Fragen zu stellen für die berechtigten Anliegen der Beschäftigten in der Diakonie wie:

- ⇒ Wie sieht es mit der Verbindlichkeit des kirchlichen Arbeitsrechts aus?
- ⇒ Hängt die Kirchlichkeit der Einrichtung an der Arbeitsrechtsetzung auf dem 3. Weg?
- ⇒ ...

Für die Landessynode sind 90 Personen davon 60 Laien und 30 Theolog*innen zu wählen: Die Synodalen haben sich in der Landessynode gemäß ihrer jeweiligen kirchenpolitischen Orientierung zu Gesprächskreisen oder Gruppierungen zusammengeschlossen.

Gesprächskreise in der Landessynode - Keine Parteien im Kirchenparlament

Das äußere Zeichen dafür ist, dass die Synodalen nicht nach der Zugehörigkeit zu Gesprächskreis oder Gruppierung geordnet sitzen, sondern nach ihrem Alter. Abstimmungen können somit außerordentlich spannend werden und einen unerwarteten Verlauf nehmen.

Die Gesprächskreise treffen sich vor und während der Plenartagungen, um sich auf Beratungen in den Ausschüssen und in der Synode vorzubereiten Diese sind im Moment:

- Lebendige Gemeinde, vertritt eher das konservativ-evangelikale oder pietistische Spektrum.
- Offene Kirche, die eher das sozialliberale bis linke Spektrum abdeckt und in ihrem Programm auch die Haltung vertritt, dass die Diakonie Tarifverträge verdient, da sich die Kirchlichkeit der Einrichtung nicht über die Arbeitsrechtsetzung definiert.
- Evangelium und Kirche, die Mittelgruppe, die oft das Zünglein an der Waage war bei den Bischofswahlen.
- Kirche für Morgen, die erst seit der 13. Synode (2001) dabei ist und den Blick stark auf die Jugendarbeit und auf neue Formen der Gemeindearbeit lenkt.

Die Kurzvorstellungen der Gesprächskreise (Inhalt, Personen) könnt ihr in der Zusammenstellung lesen.

Also: Save the date!

Sabine Handl-Bauer

Gesprächskreise

Quelle: Originalzitate der jeweiligen Gesprächskreise aus https://www.elk-wue.de/wir/landessynode/gespraechskreise

Lebendige Gemeinde

"Lebendige Gemeinde" - der Name ist Programm. Seit vierzig Jahren ist die Lebendige Gemeinde der größte Gesprächskreis der Landeskirche. Die Arbeit wird getragen von einem breiten Netzwerk von Personen aus Kirchengemeinden, Jugend- und Gemeinschaftsverbänden, Missionswerken und freien Initiativen. Gemeinsam veranstalten diese u.a. den Christustag, die Jugendkonferenz für Weltmission und laden zu Aktionen wie Pro-Christ, JesusHouse und neu anfangen ein.

Der Gesprächskreis in Stichworten

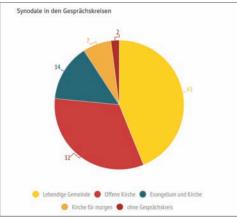
- die Gemeinde vor Ort stärken
- Mission ist der Herzschlag unserer Kirche
- Jugendarbeit verlässlich fördern
- Diakonie und Gemeinde sollen Hand in Hand gehen
- Ehrenamtliche in ihren Diensten unterstützen
- die Würde des Lebens vom Anfang bis zum Ende schützen
- miteinander junge Menschen zu Ehe und Familie ermutigen

Das Profil der evangelischen Kirche ist der Glaube an Jesus Christus, der uns allein erlöst und uns Leben schenkt. In einer Zeit der multikulturellen Begegnung halten wir dies auch gegenüber anderen Religionen fest. Alle Menschen wollen wir zu Jesus Christus einladen.

Als "Lebendige Gemeinde" ist uns die Bibel Quelle und Norm. Deshalb halten wir ein neues Hö-

ren auf die Bibel für dringend. Daraus erwächst geistliches Leben, Liebe füreinander und das Lob Gottes. Wir sehnen uns nach einem neuen Aufbruch der Kirche. "Macht die Gemeinden stark" ist deshalb eine unserer Grundüberzeugungen.

Wir fördern die Jugendarbeit auf Landes- und Gemeindeebene. Die Zukunft unserer Kirche wird davon abhängen, dass wir junge Menschen für den Glauben interessieren. Mit dem Evangelischen Jugendwerk, dem CVJM-Landesverband, unseren Kindergärten, der Kinderkirch-



und Konfirmandenarbeit haben wir ausgezeichnete Möglichkeiten, den Glauben an die nächste Generation weiterzugeben.

Liebe sieht die Not der anderen. Unsere Gemeinden sollen Orte sein, wo Menschen mit ihren Problemen Heimat haben. In der Synode wollen wir uns diesen Problemen stellen und den Schwachen in unserer Gesellschaft eine Stimme geben.

Offene Kirche

Wir stehen ein für eine Kirche, die im Evangelium von der Freiheit der Kinder Gottes verwurzelt ist, die die Fragen und Themen dieser Zeit wahrnimmt und offen ist für alle Menschen unter Gottes Regenbogen. Offen für Glaubende und für Zweifelnde, für Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung, auch unterschiedlicher sexueller Orientierung.

Daraus folgt für uns im Moment das klare Eintreten für eine "Ehe für alle" auch in der württembergischen Landeskirche. Daraus folgt für uns aber auch, dass die Kirche den Themen Gerechtigkeit (in unserem Land und weltweit), Frieden (Beispiel: Rüstungsexporte) und Bewahrung der Schöpfung (Beispiel: Klimawandel) weiterhin verpflichtet ist. Als Kirche sollten wir im respektvollen Dialog mit anderen gesellschaftlichen Kräften und mit anderen Religionen unsere Perspektive einbringen. Die OFFENE KIRCHE setzt sich dafür ein, dass unsere Kirche Volkskirche bleibt, dass alle von ihr erreicht werden können. Jede und jeder soll selbst entscheiden können, wie sie/er seine Verbindung zur Kirche lebt und sich einbringt. Sie ist offen für die vielfältigen Lebensstile und Lebensweisen in der Gesellschaft. In der Kirche ist auch Platz für Minderheiten und für Zweifelnde. Kirche muss sich einmischen in die gesellschaftlichen Entwicklungen und ist deshalb immer auch politisch.

Für die OFFENE KIRCHE ist die Kirche ein Teil der Zivilgesellschaft und deshalb in der Öffentlichkeit aktiv und wahrnehmbar. Die Kirche hat ihren Auftrag in dieser Welt und darf sich nicht abkapseln. Sie setzt sich entschieden ein für Frieden, Gerechtigkeit und Bewahrung der Schöpfung und die Beachtung und Umsetzung der Menschenrechte.

Die OFFENE KIRCHE setzt sich dafür ein, dass die Kirche demokratisch organisiert ist und dass Beteiligung auf allen Ebenen möglich ist. Schließlich sind alle, die getauft sind, mündige Christinnen und Christen, wie schon die Reformation mit dem "Priestertum aller Gläubigen" betont hat. Kirche muss ihr Handeln und Entscheiden immer wieder überprüfen, ob es demokratischen Grundsätzen entspricht.

Zum Verständnis der Bibel ist für die OFFENE KIRCHE die Anwendung wissenschaftlicher Methoden selbstverständlich. Überlieferte Texte sind in Verbindung zu ihrem geschichtlichen und aktuellen Kontext zu deuten.

Evangelium und Kirche

"Evangelium und Kirche" hat aus ihrem Namen ein Programm gemacht: Erst kommt das Hören auf das Evangelium und dann kann man Kirche gestalten. Menschen müssen immer wieder Raum und Zeit finden, im Hören auf das Evangelium von Jesus Christus Kirche zu werden. Das erfordert ein bewusstes Engagement, wenn es in der Kirche um Fragen des Gottesdienstes, der Liturgie, des Bekenntnisses, um biblische und theologische Arbeit, um die Einheit der Kirche angesichts der Fülle der in ihr lebendigen Begabungen und in der Ökumene geht. Für diese Themen setzt sich Evangelium und Kirche besonders ein.

Kirchenpolitische Gruppierungen können noch etwas anderes sein als die Spiegelung der gesellschaftlichen Parteiungen (rechts/ links, konservativ/ liberal).
"Evangelium und Kirche" hat die ganze Landeskirche im Blick, nicht nur einzelne Frömmigkeitsrichtungen oder Zielgruppen. Dabei ziehen wir ausgewogene theologische Urteile einseitigen Teillösungen und extremen Positionen vor.

Die Kirche, die wir wünschen, zieht notwendige Grenzen, hat aber Raum für Menschen mit unterschiedlichen politischen und moralischen Optionen und Positionen und fördert das Gespräch zwischen ihnen.

Kirche für Morgen

- ist eine Initiative zur Reform der evangelischen Landeskirche.
- steht für eine zukunftsorientierte Kirche mit Vision.
- will das Priestertum aller Gläubigen umsetzen.
- will die "Finanzierung von unten" stärken und unterstützt Eigeninitiativen und Fördervereine: "Jeder gespendete Euro wird aus Kirchensteuermitteln verdoppelt".
- setzt sich für den Abbau kirchlicher Bürokratie und Hierarchie ein.
- Jugend-, Lebenswelt- und Profilgemeinden sind nötig als Ergänzung zu den bisherigen Gemeinden.
 Jede Gemeinde soll das Recht haben, den Pfarrer/die Pfarrerin frei und direkt zu wählen.

"Tiefe Wurzeln – weiter Raum" - Gelebter Glaube an Jesus Christus eröffnet den weiten Raum gegenüber denen, die anders glauben oder leben, und schafft Dynamik zur Veränderung. "Kirche für morgen" will weder fundamentalistische Engführung noch geist- und visionslose Verwaltung des Bisherigen, sondern den mutigen Aufbruch in die Zukunft einer Kirche, die sich nicht in die Nische der kirchlich Sozialisierten zurückzieht. Kirche muss so offen sein, dass sie auch für Noch-Nicht-Mitglieder einladend und gesprächsfähig ist. So ist Kirche missionarische Kirche. "Nicht rechts, nicht links, sondern vorne!"

Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag für die Altenpflege

Die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege sind schon seit vielen Jahren Thema in der Öffentlichkeit. Dokumentationen, Prognosen und Berichte zu den Missständen in der Altenpflege sind regelmäßig in den Medien. Wer erinnert sich nicht an die Wahlkampfarena, in der ein Altenpflegeauszubildender der Kanzlerin die Folgen des Fachkräftemangels aufgezeigt hat. Das Thema ist in der Politik angekommen. Im Koalitionsvertrag von SPD und CDU/CSU war dann auch zu lesen: "Wir wollen die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif stärken. Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir dafür sorgen, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen. Wir wollen angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Dafür schaffen wir die gesetzlichen Voraussetzungen". Ein flächendeckender Tarifvertrag für die Altenpflege, der dann für allgemeinverbindlich erklärt wird - das klingt plausibel und richtig gut. Die Umsetzung ist jedoch mehr als schwierig. Der wesentliche Grund dafür ist, dass es keinen Tarifvertrag in der Altenpflege gibt, der als "relevant" bezeichnet werden könnte. Die privaten Anbieter haben inzwischen einen

Marktanteil von über 42 %, in öffentlicher Hand sind es gerade noch unter 5 % der Rest verteilt sich auf die Wohlfahrtsverbände wie Diakonie, Caritas, AWO, Rotes Kreuz. Der gewerkschaftliche Organisa-

Ambulante Pflegedienste nach Trägerschaft (Dezember 2017) Träger 4.615

tionsgrad ist als sehr niedrig einzuschätzen, es wäre daher zurzeit auch utopisch Tarifverträge flächendeckend erstreiten zu wollen.

In der Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtsverbände (BAG FW) arbeiten diese zusammen, sie haben sich bereits 2013 auf eine gemeinsame Ausrichtung gegen weiteren Lohn-Unterbietungswettbewerb verständigt. Wenn sich alle (AWO, Caritas, Paritäter, DRK, Diakonie, ZWST) hätten darauf einigen können, den TVöD zu übernehmen, dann gäbe es den relevanten Tarifvertrag, der damit gute Aussichten hätte, über das Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt zu werden - auch gegen den Widerstand der Privaten. Dieser Weg wurde jedoch von der BAG FW ausgeschlossen. Wohl auch, weil dabei die Kirchen für den Bereich der Altenpflege ihren Dritten Weg hätten verlassen müssen. Auch Ver.di hat diesen Weg nicht weiter favorisiert. Der Weg über das Arbeitnehmerentsendegesetz wurde als gangbar eingeschätzt und weiterverfolgt. Dieses Gesetz soll Mindeststandards für bestimmte Branchen festlegen, z.B. wie geschehen in der Baubranche. Über den § 7a AEntG ist es möglich, nicht nur Mindestlöhne, sondern ganze Tarifverträge mit Mindeststandards durch das Bundesministerium für Arbeit für allgemeinverbindlich zu erklären.

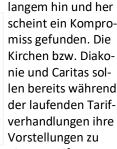
Um die Ziele aus dem Koalitionsvertrag anzugehen, haben die drei Bundesministerien Gesundheit, Familie und Arbeit die "Konzertierte Aktion Pflege: Gemeinsame Initiative zur Stärkung der Pflege in Deutschland" installiert und zu fünf Arbeitsgruppen eingeladen.

Alles zu der "konzertierten Aktion Pflege", auch erste Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen findet ihr unter dem Link: www.bundesgesundheitsministerium.de/ konzertierte-aktion-pflege.html

Uns interessiert derzeit hauptsächlich die Arbeit der Arbeitsgruppe 5 - Entlohnungsbedingungen in der Pflege. Auch Vertreter der Diakonie arbeiten in der Arbeitsgruppe mit. In dieser AG werden die Grundlagen für eine notwendige Änderung des § 7a AEntG diskutiert. Schwierig war die Einbindung der beiden Kirchen. Sie wollten einerseits nicht an echten Tarifverhandlungen beteiligt sein, sondern an ihrem Dritten Weg festhalten aber andererseits gebührenden Einfluss haben (und nicht am "Katzentisch" sitzen wie sie es nannten). Nach

Pflegeheime nach Trägerschaft

(Dezember 2017)



Öffentliche Träger 682 Träger 7.631 nie und Caritas sollen bereits während der laufenden Tarifverhandlungen ihre Vorstellungen zu einem Tarifvertrag

einbringen. Nach Abschluss der Verhandlungen könnte dann ein Antrag auf Erstreckung nur gestellt werden, wenn die Kirchen dem Antrag schriftlich zugestimmt haben.

Eine weitere Hürde ist jetzt, zu Tarifverhandlungen zu kommen. Die Gewerkschaft braucht ein Gegenüber zum Verhandeln, also einen Arbeitgeberverband. Der AWO Bundesverband äußerte sich mehrfach optimistisch in der Presse und geht davon aus, dass sich AWO, DRK, Paritäter und weitere gemeinnützige Pflegeanbieter zu einem Arbeitgeberverband zusammenschließen werden. Noch steht er aber nicht. Die Tarifkommission der Gewerkschaft ver.di hat sich am 28. September 2018 konstituiert und an den Forderungen der Arbeitnehmer*innenseite gearbeitet.

Am 18. Januar 2019 hat die Bundestarifkommission ihre Forderungen beschlossen und in einer Pressemitteilung veröffentlicht.

Nachdem ver.di im Januar die Forderungen der Tarifkommission mit einer Pressemeldung veröffentlich hatte, erschien umgehend eine Pressemitteilung unseres Diakonischen Werks Württemberg. Tenor: Flächendeckende Mindeststandards brauchen wir in der Diakonie nicht.

Interview mit...

Ilka Steck, Vorsitzende der MAVen der Evangelischen Heimstiftung, ist eine unserer badenwürttembergischen ver.di-Vertreter in der Bundestarifkommission Pflege.

Redaktion: Ilka, du bist Mitarbeitervertreterin in der Heimstiftung, einem großen diakonischen Altenpflegeunternehmen in Baden-Württemberg und kennst die Probleme in der Altenpflege daher gut. Wie ist das, in der Bundestarifkommission mitzuarbeiten?

Ilka Steck: Ich habe mich sehr gefreut, dass die ver.di-Kolleginnen und -Kollegen das Vertrauen in mich gesetzt haben, so dass ich bei einem so weitreichenden Projekt mitarbeiten durfte. Ich war schon etwas aufgeregt, was mich erwartet, was ich beitragen kann. Die Entscheidungen, die dort getroffen werden/wurden, haben eine Signalwirkung auf die Altenpflege. Schwierig ist, dass wir in der Diakonie und vor allem in Baden-Württemberg im Bundesvergleich eines der höchsten Lohnniveaus haben. Es wurde mir schnell klar, dass mein Ziel die Solidarität mit denen sein muss, die nicht die Gehälter und Bedingungen haben wie wir hier in Baden-Württemberg.



Die ver.di-Mitglieder der Bundestarifkommission Pflege

R: Wie ist die Kommission zusammengesetzt, wer arbeitet sonst noch mit?

I: Im September, bei der konstituierenden Sitzung konnten wir uns kennenlernen. Bei den weiteren Treffen war es egal, wer woher kommt, wer bei welchem Träger arbeitet. Wir waren zusammen auf dem Weg für eine Verbesserung der Bedingungen in der Altenpflege. Es sind Kollegen und Kolleginnen aus vielen Bundesländern und vielen Trägerschaften. Ich sitze immer neben dem Kollegen der Caritas aus dem Emsland, der öffentliche Dienst ist vertreten, wie auch AWO, DRK, Paritäter

und Kolleginnen von privater Trägerschaft – Curanum, Vitanas, Pro seniore und mehr. Geleitet wird die Tarifkommission von Sylvia Bühler, der Bundesfachbereichsleitung des FB03, unterstützt durch die ver.di-Rechtsabteilung.

R: Im Januar habt ihr die Forderungen der Tarifkommission für die Mindestbedingungen in der Altenpflege beschlossen.

I: Wie vorne zu lesen ist, sollen die Regelungen über das Arbeitnehmerentsendegesetz auf alle Arbeitnehmer*innen in der Altenpflege erstreckt werden. Ein kompletter Tarifvertrag mit seinen vielen Regelungen ist daher nicht möglich Wir mussten uns auf wenige Kernpunkte beschränken. Das wichtigste ist wohl die Forderung nach 16 € Einstiegs-Stundenlohn für Pflegefachkräfte. Bei den Pflegehilfskräften soll unterschieden werden zwischen Beschäftigten ohne Ausbildung bzw. mit unter 3-jähriger Ausbildung. Weiter fordern wir 30 Tage Urlaub, ein zusätzliches Urlaubsgeld, Überstundenzuschläge und Regelungen zum Gesundheitsschutz. Ganz klar war von Anfang an, dass wir eine bundesweite Regelung fordern, welche nicht unterscheidet nach Ost/West oder nach Bundesland!

R: Wie seid ihr in der Bundestarifkommission zu der Höhe der Forderungen gekommen?

I: Für uns war klar, die Forderungen müssen sich am TVöD orientieren. Leider arbeiten noch immer Kolleginnen und Kollegen in Deutschland für 12 € als Pflegefachkräfte! Aber zu hohe Forderungen wären nicht durchsetzbar gewesen, hierzu fehlt es in der Altenpflege an der Durchsetzungsmacht.

R: Wie geht es weiter?

I: Wir haben unseren Part erledigt – nun sind die Arbeitgeber mit der Bildung eines Arbeitgeberverbandes am Zug, damit es einen Verhandlungspartner für die Tarifkommission gibt. Aber auch die Diakonie muss vorankommen und ihre Mitarbeit deutlich signalisieren. Ich bin sehr enttäuscht, dass die Arbeitgeber sich nicht bewegen. Seit Ende Januar 2019 lassen sie uns hängen – aber nun ja, sind wir das nicht gewohnt?

R: Vielen Dank Ilka, wir wünschen der Bundestarifkommission viel Erfolg, insbesondere bei den Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband, vorausgesetzt, dass dieser sich endlich zusammenfindet.

Ende der Sonderrolle Warum das kirchliche Arbeitsrecht reformiert werden muss

In Deutschland haben sich im Sozial-, Gesundheitsund Erziehungswesen die beiden Kirchen als sehr große Arbeitgeber etabliert. Sie beschäftigen zur Zeit rund 1,4 Millionen Menschen – also weit mehr als Konzerne wie Fresenius, Siemens, VW oder die Post AG. Schon allein angesichts dieser Größenordnung ist es äußerst irritierend, dass sie ein internes Arbeitsrecht auf- und ausgebaut haben, welches sich in wesentlichen Punkten von den allgemein geltenden Gesetzen abgrenzt. Gegenläufig zur Entkirchlichung und zur weltanschaulichen Pluralisierung der Gesellschaft haben sie sich in den vergangenen Jahrzehnten im Binnenbereich klerikalisiert und als Arbeitgeber eine eigene Nebenrechtsordnung errichtet. Sozial- und rechtsethisch ist dies problematisch.

Die Kritik hat noch mehr Schubkraft erhalten, weil das Bundesarbeitsgericht am 20. Februar 2019 erneut ein Urteil verkündet hat, das das kirchliche Arbeitsrecht in seiner Substanz in Frage stellt. Das Gericht hatte über einen Konflikt zu befinden, mit dem sich die Justiz seit zehn Jahren befasst. Ein Düsseldorfer Krankenhaus hatte 2009 einem Chefarzt gekündigt, der ein zweites Mal geheiratet hatte. Das Krankenhaus wird privatrechtlich von einem Unternehmen betrieben, das sich der katholischen Kirche zuordnet. Gemäß der katholischen Ehedoktrin ist nach einer Ehescheidung

die Wiederverheiratung unzulässig. Sie wird allenfalls dann geduldet, falls die erste Ehe kirchlich annulliert worden ist. Hierfür müssen sich Scheidungswillige einem demütigenden Kirchengerichtsprozess unterwerfen, was der Chefarzt – gut nachvollziehbar – nicht getan hatte.

Nachdem ihm gekündigt worden war, setzte er sich zur Wehr. Die Arbeitsgerichte gaben ihm in allen Instanzen Recht, weil die Kündigung unzulässig in seine persönlichen Freiheitsrechte eingeschnitten hatte. Die katholische Kirche nahm die Gerichtsurteile nicht hin, sondern legte Verfassungsbeschwerde ein. Erstaunlicherweise bestätigte das Karlsruher Bundesverfassungsgericht 2014 den katholischen Standpunkt und verwies die Sache an das Bundesarbeitsgericht in Erfurt zurück. Die Erfurter Richter waren befremdet und baten den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg um

Klärung. Das höchste europäische Gericht vollzog dann am 11. September 2018 einen Schnitt. Ihm zufolge sind den deutschen Kirchen künftig Grenzen zu ziehen. Sie dürfen sich nicht mehr so wie bisher auf kirchliche Sonderrechte berufen, um die persönlichen Rechte ihrer Beschäftigten zu beschneiden.

Bevorzugung untersagt

Am 20. Februar 2019 hat das Bundesarbeitsgericht die Vorgabe aus Luxemburg übernommen und die Kündigung des Arztes von 2009 endgültig für unwirksam erklärt. Schon zuvor hatte das Gericht wiederum gedeckt durch einen Vorentscheid aus Luxemburg, der am 17. April 2018 ergangen war am 25. Oktober 2018 ein Urteil gegen die evangelische Diakonie gefällt.

Dieser Fall liegt anders als der katholische. Er betrifft nicht die Privatsphäre oder Lebensführung von Beschäftigten, sondern die Konfessionsklausel des kirchlichen Arbeitsrechts. Nachdem eine konfessionslose Frau bei einer Bewerbung um eine Referentenstelle bei der Diakonie nicht zum Zuge gekommen war, erhob sie Klage wegen sachlich ungerechtfertigter Diskriminierung und erhielt Recht. Der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht untersagten der evangelischen Kirche ihre Praxis, für normale Arbeitstätigkeiten christliche Bewerber prinzipiell zu bevorzugen. Falls die Kirchen künftig tatsächlich unbedingt ein Kirchenmitglied einstellen möchten, werden sie dies im Einzelfall triftig und schlüssig begründen müssen. Um diese Auflage zu sichern, hat der Europäische Gerichtshof unabhängige staatliche Gerichte ermächtigt, das kirchliche Handeln inhaltlich jeweils auf seine Sachgründe und seine rationale Plausibilität zu prüfen. Daher werden kirchliche Träger in Zukunft nicht mehr nach ihrem Gutdünken vorrangig Kirchenmitglieder anstellen können.

Wie reagieren die beiden Kirchen? Vor allem abwehrend. Offenbar möchten sie eine unkontrollierte Definitionshoheit über die von ihnen getragenen Rechte von Institu-Einrichtungen so weit wie irgend möglich "retten". Sie er-

Individuelle Grundrechte zählen mehr als die tionen.

klärten, die aktuellen Gerichtsurteile dahingehend zu prüfen, ob sie wieder nach Karlsruhe gehen und beim Bundesverfassungsgericht Beschwerde einlegen. Ihre Position steht allerdings auf tönernen Füßen. Im Kern möchten sie erreichen, dass ihre korporative Religionsfreiheit beziehungsweise ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht im Ist-Zustand erhalten bleibt. Sie räumen ein, nicht willkürlich handeln zu dürfen. Aber sie erheben ihr korporatives Selbstbestimmungsrecht sozusagen zum Obergrundrecht und meinen, auf seiner Basis wesentliche Grund- und Freiheitsrechte ihrer Beschäftigten übergehen zu dürfen. Dabei kann es wie beim katholischen Chefarztfall um das Recht auf Privatsphäre und auf Familienleben oder – am evangelischen Fall Egenberger ablesbar – um die negative Religionsfreiheit, um die Berufsausübungsfreiheit sowie um sonstige Arbeitnehmerrechte gehen, die von ihnen relativiert oder beiseitegeschoben werden. Im Gegenzug ist rechtsethisch zu unterstreichen, dass individuelle Grundrechte kategorial einen höheren Rang haben als die Rechte von Organisationen oder Institutionen. Genau dies besagt auch die normative Logik des Grundgesetzes. Dem Grundgesetz gemäß müssen in der Bundesrepublik für alle Bürger vorrangig die persönlichen Schutz- und Freiheitsrechte gewährbestimmung hat das innerkirchliche evangelische Arbeitsrecht erst vierzig Jahre später einen abgeschwächten Ersatz geschaffen. Die Unternehmensmitbestimmung, die der Gesetzgeber 1976 beschloss, ist bei den Kirchen bis heute, nach mehr als vierzig Jahren, nicht eingeführt.

Die Weimarer Republik hingegen hatte eine solche Ausnahmestellung der Kirchen nicht gekannt. Dies ist deshalb wichtig, weil sich die Kirchen für das von ihnen reklamierte Selbstbestimmungsrecht

auf Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung berufen, den das Grundgesetz in Artikel 140 übernommen hat. Bei genauer Analyse zeigt sich: Das Selbst"verwaltungs"recht, von dem in Artikel 137 der Wei-

Die Weimarer Republik kannte die Sonderstellung der Kirchen nicht.

marer Verfassung die Rede ist, deckt nicht entfernt die Ansprüche ab, die die Kirchen heute als ihr Selbst, bestimmungs"recht bezeichnen und einfordern. Sofern sie zur Verteidigung ihrer Sonderrechte tatsächlich erneut vor das Bundesverfassungsgericht ziehen sollten, müssten sie sich überlegen, wie sie ihr Ansinnen verfassungsgeschichtlich und rechtssystematisch überhaupt konsistent begründen.



leistet werden. Die neuen Gerichtsurteile rücken zutreffend ins Licht, dass sich die Kirchen dieser normativen Logik nicht länger entziehen dürfen.

Ohnehin besitzen die Kirchen noch gar nicht so lange den Sonderstatus, den sie jetzt konservieren wollen. Er wurde ihnen erst im westdeutschen Nachkriegsstaat zugestanden. Im Jahr 1952 erreichten sie, aus dem Betriebsverfassungsgesetz herausgenommen zu werden, so dass sie keine betriebliche Mitbestimmung einführen mussten. Für die staatlich vorgeschriebene betriebliche Mit-

Goldene Brücke

Viel überzeugender wäre gewesen, wenn die Kirchen auf die aktuellen Urteile ganz anders reagiert hätten. Sie hätten die Urteile des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts als goldene Brücke nehmen können. Wenn sie sie betreten hätten, hätten sie ohne Gesichtsverlust von sich aus substanzielle Reformen in Gang bringen und ihre Sonderrolle freiwillig zurücknehmen können. Sachlich ist dies überfällig. Denn faktisch sind

sie ein normaler Arbeitgeber wie andere. Im Gesundheits- oder Sozialsektor bieten sie Dienstleistungen an, die gleichfalls sonstige staatliche oder private Organisationen erbringen, und werden hierfür refinanziert. Soziokulturell sind sie als ein Akteur der Zivilgesellschaft neben anderen einzustufen.

Nicht stichhaltig ist das Argument, sie könnten für ihre Dienstleistungen institutionell eine Sonderrolle beanspruchen, weil sie eine besondere Moral repräsentierten, die anderweitig nicht erreichbar sei. Die Aussagen der christlichen Ethik entsprechen inhaltlich sonstigen humanen Wertvorstellungen und sind weder höherwertig noch exklusiv. Diese Erkenntnis ist keineswegs neu. Sie war schon dem evangelischen Theologen Dietrich Bonhoeffer bewusst, als er 1929 seinen Text über "Grundfragen einer christlichen Ethik" entwarf.

Zurzeit sieht es leider aber wieder so aus, dass die Kirchen von ihrer Sonderrolle nur genau so viel aufgeben, wie die aktuellen Gerichtsurteile es zwingend gebieten. Dabei verstricken sie sich in Widersprüche. Einerseits möchten sie erklärtermaßen unverändert vor allem christliches Personal beschäftigen. Andererseits sind nicht genügend konfessionelle Arbeitskräfte verfügbar, so dass die Kirchen Einrichtungen schließen müssten, falls sie auf ihrem Wunsch beharren würden. Den Beschäftigten, die keine Kirchenmitglieder sind, enthalten sie überdies elementare Arbeitnehmerrechte vor. Um ein breit diskutiertes Beispiel herauszugreifen: Ein Stein des Anstoßes war und ist die Vorgabe des evangelischen Arbeitsrechts, dass Beschäftigte, die keiner Kirche angehören, nicht in die Mitarbeitervertretungen gewählt werden dürfen. Von der so genannten ack-Klausel, die dies verhindert, hat sich die ekd auf ihrer Synode im November 2018 überraschenderweise nicht so eindeutig getrennt, wie es vorher angekündigt worden war. Der Fortbestand der Klausel – jetzt als Paragraph 10 Absatz 1 Satz 2 des ekd-Mitarbeitervertretungsgesetzes – ist zudem als europarechtswidrig zu beurteilen.

Zu wenig Beachtung findet das Dilemma, dass sich im kirchlichen Arbeitsrecht Doppelmoral abspiegelt. Zum Beispiel bejahen beide Kirchen das Recht von Arbeitnehmern auf Arbeitsstreik generell ganz ausdrücklich. Sie verneinen es nur, sofern sie selbst als Arbeitgeber betroffen sind. Dafür dass sie ihren Beschäftigten dieses Arbeitnehmerrecht absprechen, fehlt sogar ein triftiger theologischer Grund. Zusätzlich erlegen sie ihren Beschäftigten

dann noch auf, sich ihrerseits doppelbödig verhalten zu sollen. Denn die Kirchen schließen sich oft mehr oder weniger den Tarifen an, die – als "Goldstandard" – zwischen Gewerkschaften und sonstigen Arbeitgebern ausgehandelt worden sind. Insofern profitieren die kirchlichen Arbeitnehmer davon, was ihre "weltlichen" Kollegen äußerstenfalls durch Arbeitsstreik erreicht haben. Weil sie selbst nicht streiken dürfen, haben sie in den vergangenen Jahren regional Solidaritätsbekundungen organisiert und darauf geachtet, nicht zu Streikbrechern zu werden. Hiermit möchten sie die ihnen auferlegte Doppelbödigkeit wenigstens ansatzweise kompensieren.

Maßstäbe gesetzt

Die letztgenannten Themen gehören zum kollektiven Arbeitsrecht. Auch zu ihm ist auszuwerten und gilt es aufzuarbeiten, was der Europäische Gerichtshof und das Bundesarbeitsgericht jetzt zur Geltung gebracht haben: erstens, dass europäisches Recht einschlägig ist und zweitens, dass die Kirchen sich nicht mehr ohne durchschlagenden Grund über allgemein geltende staatliche Rechtsnormen hinwegsetzen dürfen. Geht man von derartigen Eckpunkten aus, werden sich etwa das Nein der Kirchen zum Streikrecht oder ihre Widerstände gegen Tarifverhandlungen dauerhaft nicht halten lassen. Ohne den Sonderstatus der Kirchen mit ihrem so genannten Dritten Weg wäre es aktuell auch sehr viel besser möglich, für den Pflegesektor endlich einen Flächentarif einzuführen.

Im Ergebnis heißt dies: Die beiden Urteile des Europäischen Gerichtshofs von 2018 und ihre Übernahme durch das Bundesarbeitsgericht haben Maßstäbe gesetzt. Sie sind weit über ihre konkreten Anlässe – Chefarztfall, Fall Egenberger – hinaus bedeutsam und lassen es unumkehrbar werden, dass die Sonderrolle der Kirchen im Arbeitsrecht an ihr Ende gelangt.

Erschienen in "zeitzeichen" - Evangelischer Kommentar zu Religion und Gesellschaft 4/2019



Hartmut Kreß, Professor für Systematische Theologie, insbesondere Ethik, an der Universität Bonn, seit 2016 Mitglied im Beirat der AG-MAV, bemängelt die Abwehrreaktionen der Kirchen und fordert sie auf, ihre arbeitsrechtliche Sonderrolle freiwillig aufzugeben.

Antrag der AGMAV zur Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts für gewerkschaftliche Verpflichtungen

Der Tarifvertrag TVöD enthält in § 29 Abs.4 eine Regelung zur Arbeitsbefreiung von bis zu acht Werktagen unter Fortzahlung des Entgelts für die Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an satzungsgemäßen Tagungen und Gremien von vertragsschließenden Gewerkschaften, das sind z.B. Tagungen der ver.di Bezirksvorstände, der ver.di Landesbezirksvorstände oder Bundesfachbereichsvorstände. Ebenso enthält der TVöD eine Regelung zur Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung für die Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund und der VKA, soweit auf Arbeitgeberseite eine der aufgeführten Parteien an den Verhandlungen beteiligt ist und die jeweils vertragsschließenden Gewerkschaften beteiligt sind. Die diakonischen Arbeitgeber sind im Dienstgeberverband VDDD organisiert.

Diese Regelung gibt es bei uns in der AVR-Württemberg nicht. In der AVR-Württemberg hingegen ist im § 29 Abs.4 die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Teilnahme an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages und des Deutschen Katholikentages geregelt.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben das Recht, sich nach freier Entscheidung Gewerkschaften anzuschließen und für diese in der Dienststelle tätig zu werden. Auch diakonischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern muss es möglich sein, innerhalb der Gewerkschaft tätig zu werden und ihre Belange innerhalb der gewerkschaftlichen Strukturen einzubringen. Nur so kann die Gewerkschaft die Interessen ihrer diakonischen Mitglieder wahrnehmen.

Im Mitarbeitervertretungsgesetz Württemberg ist die Vereinigungsfreiheit verankert und wurde nicht zuletzt durch die aktuelle BAG Rechtsprechung zur Koalitionsfreiheit bestätigt. Auch in diakonischen Einrichtungen ist die Koalitionsfreiheit zu gewährleisten. Die bisherige Regelung der AVR-Wü. zur Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Veranstaltungen des deutschen Evangelischen Kirchentags und des deutschen Katholikentags soll als diakonische Besonderheit beibehalten werden. Schon 2013 hat die AGMAV einen Antrag in die Arbeitsrechtliche Kommission eingebracht, um eine Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Betäti-

gung zu erreichen. Damals erhielt der Antrag nicht die erforderliche Mehrheit und der angerufene Schlichtungsausschuss nach dem ARRG lehnte den Antrag der AGMAV in Anbetracht der aktuellen kirchenrechtspolitischen Lage, kurz vor der Novellierung des ARRG Württemberg, als politisches Signal gegenüber der Synode ab. Das ARRG Württemberg ist inzwischen novelliert, Gewerkschaften wurden ins ARRG aufgenommen.

Darauf hin hat die AGMAV beschlossen, erneut einen Antrag zur Freistellung für gewerkschaftliche Verpflichtungen in die Arbeitsrechtliche Kommission einzubringen. Wir unterstützen die Mitarbeit unserer Kolleginnen und Kollegen in gewerkschaftlichen Gremien. So können auch die Interessen von diakonischen Mitarbeitenden eingebracht werden und davon kann die Diakonie nur profitieren. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben bisher nur die Möglichkeit, sich ehrenamtlich in ihrer Freizeit zu engagieren. Die von uns geforderte Regelung beinhaltet eine Regelung für gewerkschaftliche Spitzengremien. Die Mitarbeit in Betriebsgruppen und Ortsvereinen wäre weiterhin ehrenamtlich.

Unser Antrag wurde im AVR-Ausschuss und in der Arbeitsrechtlichen Kommission diskutiert und wurde von den Arbeitgebern mit nicht nachvollziehbaren Begründungen abgelehnt. Auch nach zweimaliger Abstimmung in der Arbeitsrechtlichen Kommission fand er nicht die erforderliche Mehrheit. Wir halten die Ablehnung der Arbeitgeber für rein politisch. Sie haben kein Interesse an starken Gewerkschaften und sie haben kein Interesse am TVÖD 1:1.

Im Bereich der Landeskirche und der AVR-Caritas ist die Freistellung für gewerkschaftliche Betätigung selbstverständlich geregelt. Nur für den Bereich der Württemberger Diakonie, mit ihren engagierten Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern soll es nichts geben, das ist mehr als widersprüchlich.

Nun hat die AGMAV den Schlichtungsausschuss nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz angerufen. Eine abschließende Entscheidung steht noch aus, der Schlichtungsausschuss tagt am 25. Juli 2019.

ARRG-Schlichtung entscheidet Neues Verfahren zur dauerhaften Sicherung der Leistungsangebote

Lange Verhandlungen und eine intensive Auseinandersetzung haben ihr Ende in einer Entscheidung des Schlichtungsausschusses nach dem Arbeitsrechtsregelungsgesetz (ARRG-Schlichtung) gefunden. Bereits mit Datum vom 22. Juni 2017 haben die Arbeitgeber über das Diakonische Werk einen Antrag Betreff "Neues Verfahren zur dauerhaften Sicherung der Leistungsangebote" in die Arbeitsrechtliche Kommission eingebracht.

Ziel des Antrages war es, strukturell unterfinanzierten Einrichtungen dauerhaft Gehaltsabsenkungen zu ermöglichen.

Dazu soll wie beim bestehenden sogenanntem "Standardverfahren zur Bestandssicherung", wenn die Voraussetzungen gegeben sind, ein Sonderarbeitsausschuss eingesetzt werden. Wenn der Sonderarbeitsausschuss die Notwendigkeit von Gehaltsabsenkungen bejaht, soll er einen Beschlussvorschlag für die Arbeitsrechtliche Kommission erarbeiten.

Seitens der AGMAV haben wir zum Arbeitgeberantrag Stellung bezogen und unsererseits Änderungsvorschläge in die Verhandlungen eingebracht. Hauptstreitpunkt war zunächst die Frage, ob eine Tarifabsenkung wie von der Arbeitgeberseite beantragt dauerhaft erfolgen oder, so die Position der AGMAV, lediglich über einen längeren Zeitraum erfolgen kann. Eine dauerhafte Tarifabsenkung haben wir als AGMAV abgelehnt, da wir dies als falsches Signal an die Kostenträger sehen und weil sich Refinanzierungsfragen auch zum Positiven entwickeln können und dann eine Absenkung der Gehälter nicht mehr erforderlich ist.

Provokation durch verschärften Arbeitgeberantrag

Lange wurde deshalb über diesen "Knackpunkt", also die Frage langfristige oder dauerhafte Absen-

kungsmöglichkeit verhandelt. Überraschend kam dann zur Sitzung des AVR-Arbeitsausschusses am 23. März 2018 ein neuer Entwurf der Arbeitgeber. Auffallend war hierbei, dass der Entwurf bereits 7 Wochen alt war und dass in diesen 7 Wochen keinerlei Signal oder Ankündigung bezüglich eines geänderten Antragsentwurfs an uns gegeben wurde. Inhaltlich war dieser Entwurf der Arbeitgeber eine Provokation. Während die Überschrift dem Hauptstreitpunkt entsprechend von "Dauerhaft" auf "Langfristig" geändert wurde, fand sich inhaltlich in dem neuen Entwurf faktisch nach wie vor eine dauerhafte Tarifabsenkungsmöglichkeit - eine echte Mogelpackung der Arbeitgeber also! Und um die Verhandlungssituation noch weiter zu verschärfen haben die Arbeitgeber dann gleich noch quasi eine Spartenregelung nach dem Vorbild der AVR-DD in den Entwurf rein formuliert.

Nach intensiven Diskussionen im AGMAV-Vorstand haben wir dann auf die Provokation der Arbeitgeber so reagiert, dass wir ihnen mitgeteilt haben, über ihren neuen, verschärften Entwurf, nicht mehr weiter zu verhandeln. Die Arbeitgeber haben diese Rückmeldung in Ihrem Sinne als Abbruch der Verhandlungen seitens der AGMAV betitelt und genutzt.

AGMAV lehnt Verhandlungen über verschärften, neuen Antrag ab.

Über den ursprünglichen Arbeitgeberantrag wurde nicht mehr weiter verhandelt, auch nicht über Änderungsvorschläge und Anliegen, die von uns als AGMAV formuliert waren. Die Arbeitgeberseite hat ihren ursprünglichen Antrag vom 22. Juni 2017 zweimal in der Arbeitsrechtlichen Kommission abstimmen lassen und dann die Schlichtung angerufen.

Dieses Vorgehen lässt deutlich den Verdacht aufkommen, dass es die Arbeitgeberseite von vorne herein auf ein Schlichtungsverfahren angelegt und deshalb gar kein Interesse an ernsthaften Verhandlungen hatte.

Schlichtungsergebnis bringt erhebliche Verbesserungen

Am 27. Februar 2019 hat nun der ARRG-Schlichtungsausschuss über den Arbeitgeberantrag entschieden. Einem sogenannten Trägerrundschreiben – das ist die Mitteilung der Arbeitgeberseite an die Mitgliedseinrichtungen – ist zu entnehmen, dass der Schlichtungsausschuss dem Arbeitgeberantrag "mit geringen Modifikationen" zugestimmt hätte. Dies werten wir als AGMAV anders und dem veröffentlichten Schlichtungsergebnis sind auch erhebliche Verbesserungen gegenüber dem Arbeitgeberantrag zu entnehmen. So reicht es beispielsweise nicht, wie von den Arbeitgebern beantragt, die Anwendung der AVR-Württemberg lediglich arbeitsvertraglich festzulegen. Die Anwendung des Tarifs als Mindestinhalt muss durch Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission verbindlich festgelegt sein. Des Weiteren konnte erreicht werden, dass die Betriebsparteien (MAV und Dienststellenleitung) nicht als stimmberechtigte Mitglieder dem Sonderarbeitsausschuss angehören. Aufgrund der eigenen Betroffenheit im Verfahren ist dies eine wichtige Verbesserung.

Zudem hat der Schlichtungsausschuss die Erwartung formuliert, dass eine Arbeitsrechtliche Regelung in der Regel nicht über die Dauer von 10 Jahren hinaus vereinbart wird. Damit hat die Regelung quasi eine zeitliche Begrenzung. Außerdem wurde auch das von den Arbeitgebern eantragte Moderationsverfahren gestrichen.

Verhandlungstaktik der Arbeitgeber war keine "vertrauensbildende Maßnahme"

Bei den aus AGMAV-Sicht erzielten Verbesserungen von "geringen Modifikationen" zu sprechen zeigt, wie die Arbeitgeberseite derzeit mit Tatsachen (siehe Schlichtungsspruch) umgeht. Die Verwendung von Halbwahrheiten und das gezielte Vorenthalten von Informationen haben sich wie zuvor noch nie durch diese Verhandlungen gezogen. Da drängt sich der Verdacht auf, dass dies die neue Verhandlungstaktik der Diakoniearbeitgeber und des Diakonischen Werks in Württemberg ist – eine

"vertrauensbildende Maßnahme" waren diese Verhandlungen auf alle Fälle nicht.

Das Arbeitgeberanliegen einer dauerhaften Tarifabsenkung werten wir zudem als Angriff auf das was wir für die Diakonie in Württemberg tariflich erreicht haben, einen Angriff auf TVÖD 1:1.

Neues Verfahren zur Tarifabsenkung ist massiver Angriff auf TVöD 1:1!

Damit setzen die Arbeitgeber weiter auf Lohnkostenwettbewerb auf Kosten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und darüber hinaus auf Kosten des Wertes sozialer Arbeit.

Richtig ist, dass es strukturell unterfinanzierte Tätigkeitsfelder auch in der Diakonie gibt. Diese strukturelle Unterfinanzierung lässt sich jedoch nach unserer festen Überzeugung nicht durch eine dauerhafte Tarifabsenkung lösen. Bislang musste noch keine Diakonieeinrichtung in Württemberg aufgrund tariflicher Probleme in die Insolvenz, es wurden immer Lösungen bei wirtschaftlichen Problemlagen gefunden, auch unterstützt durch Beschlüsse der Arbeitsrechtlichen Kommission zu zeitlich begrenzten Gehaltsabsenkungen. Unsere Diakonieeinrichtungen haben wohl nicht vorrangig ein Tarifproblem.

Einrichtungen, die beispielsweise von etwa 350 Beschäftigten den Großteil in Tochterunternehmen beschäftigen und deshalb gerade noch 30 bis 60 Mitarbeitende nach den AVR-Württemberg bezahlen, haben alle Probleme der Welt und nur zu geringen Teilen ein Tarifproblem!



Beschlüsse werden zeitnah auf der Webseite der ak-wuerttemberg.de veröffentlicht

Unerhört – diese Mitarbeitenden

Die Diakonie in Deutschland hat gerade eine große Plakataktion in der ganzen Republik gestartet. Auf großen Plakatwänden finden sich auf lila Hintergrund die Worte Unerhört und darunter eine Personengruppe, wie Flüchtlinge, Obdachlose, Alte und Alltagshelden. Was auf den ersten Blick provokant erscheint, wird bei näherer Betrachtung der Hinweis, dass diesen Personen mehr zugehört werden soll und die Diakonie dies in ihren Hilfefeldern tun möchte.

Die Tarifkommission Diakonie (TK Diakonie) der Gewerkschaft ver.di, die sich für die Einführung eines Tarifvertrags in der Diakonie Württemberg einsetzt, hat diese Plakataktion nun zum Anlass genommen und eine eigene Aktion entwickelt.

Aber wer ist denn in dieser TK und was hat diese mit der Diakonie zu tun?

Bereits seit dem Sommer 2013 engagieren sich Mitarbeitende aus verschiedenen diakonischen Einrichtungen in diesem Gremium. Ging es zu Beginn zunächst darum, dass der Tarifvertrag Sozial-

und Erziehungsdienst (TV SuE) in unsere Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) übernommen wird, hat sich recht schnell die Zielrichtung erweitert. Die Kolleginnen und Kollegen sind der Überzeugung, dass ein Tarifvertrag anstelle der AVR für die Zukunft der diakonischen Einrichtungen ein wichtiger Schritt wäre, um im Feld der sozialen Dienstleistungen zu bestehen. Die Erfahrungen aus den vielen Jahren der kirchlichen Arbeitsrechtsetzung durch den 3. Weg haben gezeigt, dass die Verhandlungen auf Augenhöhe zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer auf betrieblicher Ebene und zwischen Arbeitgebern und AGMAV auf der Ebene der Arbeitsrechtlichen Kommission nur in der Theorie gut funktioniert. Die vielen praktischen Beispiele aufzuzählen, bei denen in den Einrichtungen nach Gutsherrenart "regiert" wird oder ganze Einrichtungen Beschlüsse des Kirchengerichts ignorieren können, würden den Rahmen dieses Artikels

Aber was will die TK denn erreichen und welche Schritte hat sie dafür unternommen?

Unter dem Motto "Diakonie verdient Tarifverträge ...auch im wilden Süden" ging und geht es zunächst in erster Linie darum die Mitarbeitenden zu



erreichen, zu informieren und zu motivieren, sich für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einzusetzen, dafür zu kämpfen, dass die Rechte der Mitarbeitenden geachtet werden und das Ansehen und die Wertschätzung der Arbeit in der Diakonie verbessert wird.

Als wichtiges Bindeglied, um die Ideen der TK in die Betriebe zu bekommen sind dabei die örtlichen Mitarbeitervertretungen. Diese kennen "ihre" Mitarbeitenden, kennen die Strukturen der Einrichtungen und deren Vorstände. Daher wurden seither in fast allen Voll- und Regionalversammlungen der AGMAV über die Arbeit und die Ziele der TK informiert. Diakonieweite Aktionen, wie "Diakonie trägt rot" oder die "Dreist" Fotoaktion wurden durchgeführt und über die Verdi-Kanäle publiziert. Post-it Blöcke mit dem Kampangenmotto werden seither verteilt, um den Wiedererkennungswert zu steigern. So wurde in den Einrichtungen ein höherer Bekanntheitsgrad und hoffentlich auch eine größere Akzeptanz erreicht. Die Mitarbeitervertretungen wurden neben der Information zu der Tarifkampagne auch angefragt, ob sie sich an Aktionen und bei der Verteilung von Materialien beteiligen würden. Über 50 Mitarbeitervertretungen haben bisher eine Beteiligungserklärung ausgefüllt und werden seither mit Infos und Material versorgt. Diese Zahl darf gerne weiter steigen. Je breiter die Basis ist, umso besser und umso mehr Mitarbeitende können wir mobilisieren.

Wie passt nun die "Unerhört" - Aktion dazu?

Die Diakonie signalisiert mit ihren Plakaten, dass sie zuhören möchte, unter anderem auch den Alltagshelden. Zu diesen Alltagshelden zählen auch die Beschäftigten der diakonischen Einrichtungen. Wir greifen diesen Wunsch nach "Zuhören wollen" auf und geben den Mitarbeitenden mit einer Postkartenaktion die Möglichkeit, der Diakonie zu sagen, was diese beherzigen soll. Diese Postkarten greifen auf der Vorderseite das Design der Plakate auf und bieten auf der Rückseite Raum für die Äußerungen der Kolleginnen und Kollegen. Für die Aktiven in den Betrieben bietet dies die Möglichkeit mit Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen und für die Kampagne zu werben.

Der Erfolg der Kampagne hängt ganz stark davon ab, wie es uns gelingt den 45.000 Beschäftigten in der Diakonie Württemberg klarzumachen, was durch Solidarität und gemeinsamem Auftreten und Eintreten möglich ist.

Wir sind so viele, dass die Arbeitgeber dies nicht ignorieren können.

Das Ergebnis der Aktion soll den diakonischen Arbeitgebern zu einem späteren Zeitpunkt präsentiert und überreicht werden.

Stephan Hennig Evangelische Jugendhilfe Friedenshort Öhringen Mitglied der TK Diakonie

Neues aus der ARK-DD

Die Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland arbeitet wieder.

Im ersten Quartal 2019 haben bereits drei Sitzungen stattgefunden in denen auch Beschlüsse gefasst wurden.

Nach der ersten Sitzung im Januar war in den Verlautbarungen auf den Internetseiten der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite zu lesen, dass sie in Einmütigkeit redaktionelle Änderungen beschlossen haben.

Die anderen Anträge fanden keine Mehrheit. Die Dienstgeber hatten beantragt, die Urlaubsregelungen so zu verändern, dass für den tariflichen Urlaubsanspruch, der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgeht, andere (schlechtere) Verfallsregelungen gelten sollen. Die Dienstnehmerseite hatte beantragt, die Zeit für die Beantragung eines erweiterten Führungszeugnisses als Arbeitszeit anzurechnen, und die Arbeitszeitreglungen Ost-West endlich anzugleichen.

In den Sitzungen im Februar und März wurde beschlossen, die praxisintegrierten Ausbildungen (Erzieherin und HEP) und die betrieblich- schulischen Ausbildungen (medizinisch-technische Assistent*innen, Ergotherapeut*innen und Diätassistent*innen) auch in die AVR DD aufzunehmen. Diese Auszubildenden endlich zu bezahlen, ist nicht der Erfolg der ARK DD, sondern der Gewerkschaft ver.di und hier besonders der aktiven Jugend, die die Tarifierung dieser Ausbildungen in der letzten Tarifrunde zum TVöD endlich erreicht hat. Dass die ARK DD hier nachziehen muss, wenn sie auch noch Azubis haben möchte ist logisch.

Beschlossen wurde außerdem im März eine stufengleiche Höhergruppierung bei einer Höhergruppierung um bis zu 2 Stufen (ähnlich wie im TVöD) und eine Möglichkeit zur Vorweggewährung von Entgeltstufen. In der Erläuterung zu diesem Beschluss wird die Intension deutlich: "Der neu eingefügte § 15 Abs. 5a Satz 1 AVR.DD schafft für die diakonischen Dienstgeber die Möglichkeit, schon vor Erreichen der in Anlage 2 AVR-DD festgelegten Verweildauer in einer Entgeltstufe, einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer jeweiligen Entgeltgruppe einer höheren Entgeltstufe zuzuordnen, wenn dies der Personalgewinnung (Anlocken von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) oder der Personalsicherung (Bindung der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) dient." Damit bestimmen Diakonische Dienstgeber alleine für einzelne Mitarbeitende – im 1. Weg – wer mehr Geld bekommen soll.

Die Dienstnehmerseite hat zudem einen Antrag auf Erhöhung der Entgelte um 7% angekündigt. Die Dienstgeber haben darauf bereits mit der Ankündigung eines eigenen "Absenkungs"-Antrages Dienstnehmerseite fordert 7% Erhöhung der Entgelte -Dienstgeber wollen Erhöhung der Arbeitszeit und Streichung von Zuschlägen.

reagiert. Der Antrag enthält z.B. Angriffe auf die Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten und Arbeitszeitregelungen. Bis hin zu 42 Std./Woche sollen durch DV oder sogar einzelvertraglich vereinbart werden können.

Fazit: Wesentliche Verbesserungen gibt es im 3. Weg auch in der in der ARK-DD für die Dienstnehmer*innen nur dann, wenn die Gewerkschaft ver.di Verbesserungen vorher auf dem 2. Weg erkämpft hat. Ansonsten geht der Trend offensichtlich deutlich Richtung 1. Weg: Öffnungen im Tarifrecht, damit die Dienstgeber dann einseitig nach Gutsherrenart bestimmen.

Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder Licht und Schatten

Im öffentlichen Dienst der Länder Beschäftigten gibt es kräftige Reallohnsteigerungen. Dieser Abschluss gilt in der Diakonie Württemberg für die angestellten und verbeamteten Lehrkräfte.

Ihre Forderung nach der vollständigen Einführung der Paralleltabelle und damit die Annäherung der Entgelte der Angestellten an die Beamtinnen und Beamten hat die GEW derweil nicht durchsetzen können. So wird eine angestellte Grundschullehrkraft weiterhin in E11 eingruppiert, während die verbeamtete Kollegin A 12 erhält.

Die drei tollen Tage (und Nächte) von Potsdam, von Weiberfastnacht bis Faschingssamstag – so kann man den Verhandlungsmarathon zusammenfassen. Am Ende stand ein beachtliches Ergebnis: Für alle im öffentlichen Dienst der Länder Beschäftigten gibt es kräftige Reallohnsteigerungen, für viele Lehrkräfte eine deutlich höhere Angleichungszulage, für den Sozial- und Erziehungsdienst endlich die Aufwertung auf das Niveau im Kommunalbereich.

Doch wo Licht ist, ist auch Schatten. Die GEW hat die Forderung nach der vollständigen Einführung der Paralleltabelle nicht durchgesetzt, und die Gewerkschaften konnten neben der langen Laufzeit des Tarifvertrags nicht verhindern, dass die Jahressonderzahlung vier Jahre lang eingefroren wird. Auch die stufengleiche Höhergruppierung wie im TVÖD konnte nicht durchgesetzt werden. Gewerkschaftliche Tarifforderungen werden eben leider nicht eins zu eins umgesetzt. Die Kunst des Kompromisses ist in solchen Stunden gefordert. Denn es waren nicht allein die Gewerkschaften, die mit Forderungen in die Tarifrunde gegangen sind.

Auch die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) hatte ihre Wünsche: Die Arbeitgeber wollten Veränderungen an der Definition des Arbeitsvorganges durchsetzen. Damit wäre es an die Grundfesten der Eingruppierungsarchitektur gegangen. Allein schon dieses abzuwehren, wäre eines Erzwingungsstreikes würdig gewesen. Doch so weit musste es nicht kommen, denn beide Seiten haben sich darauf ver-

ständigt, zu diesem Thema erst einmal Gespräche zu führen: nach der Tarifrunde.

Die Warnstreiks waren eindrucksvoll, und die Beteiligung lag weit über der vor zwei Jahren. Doch wie wird es langfristig um die Streikfähigkeit im Länderbereich bestellt sein? In immer mehr Bundesländern werden junge Lehrkräfte verbeamtet, nunmehr auch in Sachsen. Das Bundesverfassungsgericht hat das Beamtenstreikverbot mit seinem Urteil im Juni 2018 zementiert. Eine Tarif- und Besoldungsrunde, in der eine Statusgruppe, nämlich die der Beamtinnen und Beamten, weiterhin nicht streiken darf, und dies bei steigenden Beschäftigungszahlen in diesem Segment, ist eine Herausforderung. Deshalb bleibt es derzeit bei der strategisch schwierigen Situation: Tarifbeschäftigte streiken, verbeamtete Lehrkräfte dürfen nicht.



Der Tarifabschluss zusammengefasst:

- ⇒ Rückwirkend zum 1. Januar 2019: 3,2 Prozent (inklusive Mindestbetrag 100 Euro)
- ⇒ Ab 1. Januar 2020: 3,2 Prozent (inklusive Mindestbetrag 90 Euro)
- ⇒ Ab 1. Januar 2021: 1,4 Prozent (inklusive Mindestbetrag 50 Euro)
- ⇒ Darin enthalten sind außerdem größere Erhöhungen der Stufe 1: 4,5 Prozent zum 1.
 Januar 2019, 4,3 Prozent zum 1. Januar 2020 sowie 1,8 Prozent zum 1. Januar 2021
- □ Das sind insgesamt acht Prozent bei 33 Monaten Laufzeit des Tarifvertrags.

- ⇒ Erhöhung der Angleichungszulage für angestellte Lehrkräfte von bisher 30 auf 105 Euro.
- ⇒ Angleichung der Gehälter im Sozial- und Erziehungsdienst der Länder an das Niveau von Bund und Kommunen

Die Landesregierung hat angekündigt den Abschluss zeitgleich auf die Beamtinnen und Beamten zu übertragen. Dies ist sehr zu begrüßen, denn bisher kam es immer zu verzögerten Übertragungen.

Eine rückwirkende Umsetzung des Tarifergebnisses für die Lehrkräfte in der Diakonie ist nach Abschluss der Redaktionsverhandlungen im Sommer zu erwarten.

Das Tarifergebnis ist vorzeigbar. Kein Grund für Aschermittwochstimmung. Dies wäre alles nicht möglich gewesen ohne die vielen Aktionen und Warnstreiks von GEW und ver.di: Trillerpfeifen, rot/weiße Westen, Fahnenmeere. Ohne Bewegung an der Basis keine Bewegung am Verhandlungstisch. Manchmal sind die Wahrheiten profan.

Unseren Kolleginnen und Kollegen von der Kita über die Schulen bis zu den Hochschulen ist es nicht egal, sie mischen sich ein, sie arbeiten ehrenamtlich im Kreisverband, im Personalrat, als Vertrauensleute. Und wir müssen mehr werden. Es geht auch darum, mit Freude und Selbstbewusstsein zu sagen: "Ich bin Gewerkschafterin, ich bin Gewerkschafter", damit wir auch in Zukunft gute Tarifabschlüsse erreichen, von denen alle Beschäftigten profitieren.

Stefan Thiergärtner Mitglied im AK Lehrkräfte



Überstundenzuschlag auch für Teilzeitbeschäftigte

Eine teilzeitbeschäftigte Mitarbeiterin der Firma Nordsee hat geklagt und Mehrarbeitszuschläge für die Arbeitszeit, die über die vereinbarte Höchstarbeitszeit hinausging, verlangt. Die Arbeitgeberin vertrat die Auffassung, einen solchen Anspruch auf Überstundenzuschläge gebe es für die teilzeitbeschäftigte Klägerin nicht. In den Betrieben der Nordsee kommt der Manteltarifvertrag für die Systemgastronomie zur Anwendung, der einen Überstundenzuschlag von 33% vorsieht. Die Arbeitgeberin hat den Tarifvertrag so ausgelegt, dass Teilzeitbeschäftigten der Überstundenzuschlag nur dann zu zahlen ist, wenn die individuell vereinbarte Höchstarbeitszeit entsprechend der Höchstarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten überschritten wird.

Das Bundesarbeitsgericht entschied zu Gunsten der Klägerin. Es stellt eine Benachteiligung der Teilzeitbeschäftigten dar, wenn sie, im Gegensatz zu den Vollbeschäftigten, keine Zuschläge für die Stunden erhalten, die sie über ihre individuell vereinbarte Arbeitszeit hinaus gearbeitet haben. Dies

sei mit dem Benachteiligungsverbot nach § 4 Absatz 1 TzBfG nicht vereinbar.

Der Senat führte dazu aus, dass eine Beschäftigte ihre Freizeit opfere, wenn sie mehr arbeiten muss, als arbeitsvertraglich vereinbart wurde. Dafür muss sie mit einem Zuschlag entschädigt werden unabhängig davon, ob es sich um eine Vollzeitbeschäftigte oder eine Teilzeitbeschäftigte handelt.

In früheren Entscheidungen hatte das BAG entschieden, dass eine tarifvertragliche Klausel, die einen Mehrarbeitszuschlag vorsieht, so zu verstehen sei, dass der Zuschlag einen Ausgleich für gesundheitliche Belastungen darstellen soll. Eine solche Belastung aber nur vorliegen würde, wenn die tariflich festgelegte Regelarbeitszeit, die sowohl für Vollzeitbeschäftigte als auch für Teilzeitbeschäftigte gilt, überschritten wird. Diese Rechtsauffassung ist mit der Entscheidung vom 19.12.2018 aufgegeben worden.

http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/ rechtsprechung/document.py? Gericht=bag&Art=pm&Datum=2018&anz=6&pos=0

Liebenau ruft ver.di zu Tarifverhandlungen auf

Liebenau? Eine katholische Einrichtung? Tarifverhandlungen? Die Überschrift in der Schwäbischen Zeitung vom 3. April 2019 überrascht. Worum geht es? Die Stiftung Liebenau, einer der größten Träger im Caritasverband der Diözese Rottenburg-Stuttgart hat mehrere Tochterunternehmen im In- und Ausland. Für drei Tochtergesellschaften gab es einen sogenannten "bischöflichen Dispens", demnach mussten diese Einrichtungen kein kirchliches Arbeitsrecht anwenden. Dieser Dispens ist nun zum Ende vergangenen Jahres ausgelaufen. Da die vom Arbeitgeber einseitig festgelegten Arbeitsbedingungen deutlich schlechter sind als die kirchlichen Tarife, haben die betrieblichen und überregionalen Arbeitnehmervertretungen gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di noch im Dezember vergangenen Jahres zu Protesten aufgerufen. Offensichtlich haben die Proteste etwas bewirkt, zwischenzeitlich gab es ein Gespräch des Vorstandes der Stiftung Liebenau mit ver.di und selbst Sozialminister Lucha hat sich unterstützend für die Beschäftigten an die Konzern-

leitung gewandt. Bezeichnend in diesem Konflikt ist erneut, dass sich die Kirchenleitung nicht in der Lage sieht, entsprechend Einfluss auf die Verantwortlichen der Stiftung Liebenau - immerhin Mitglied im Caritasverband – zu nehmen. Insofern bestätigt sich einmal mehr, dass Kirchenbeschäftigte ihr "Schicksal" selbst in die Hand nehmen müssen. Nur durch Zusammenhalt, durch Solidarisierung in der Gewerkschaft ver.di und nicht zuletzt durch öffentliche Proteste können wir unsere Interessen durchsetzen. Zumindest an dieser Stelle unterscheiden sich Evangelisch und Katholisch, Diakonie und Caritas nicht. ver.di klärt derzeit in Gesprächen mit den Mitarbeitenden der betroffenen Liebenautöchter, ob Tarifverhandlungen gewollt und möglich sind. Wir sind gespannt auf die weitere Entwicklung und ob es demnächst in Tochterunternehmen der Stiftung Liebenau Tarifverhandlungen gibt? Wenn ja, dann ist dies dem Engagement der Beschäftigten und ihren Organisationen zu verdanken und wie gesagt, den öffentlichen Protesten!

Pause muss vorher feststehen

In unseren diakonischen Einrichtungen sorgt das Thema Pause immer wieder für Zündstoff. Oft wird von den Kolleginnen und Kollegen erwartet, dass sie sich selbst darum kümmern, wann und wie die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen in den Arbeitstag integriert werden können.

Nun hat das Landesarbeitsgericht Köln klargestellt: Um eine gesetzliche Ruhepause nach § 4 ArbZG handelt es sich nur wenn

- zeitliche Lage und Dauer der Pause vor deren Beginn feststehen;
- die Pause die Arbeitszeit unterbricht, also weder unmittelbar am Anfang oder
- am Ende einer Schicht liegt;
- der/die Arbeitnehmer/in während der Pause keinerlei Arbeitspflicht unterliegt und
- sich auch nicht für eventuell anfallende Arbeitsleistung bereithalten muss;
- der/die Arbeitnehmer/in grundsätzlich ihren/seinen Aufenthaltsort während der Pause frei wählen kann, also nicht verpflichtet ist, sich am Arbeitsplatz aufzuhalten.

Die Klägerin arbeitet in einem Freizeitbad als teilzeitbeschäftigte Kassiererin. In der Spätschicht arbeitete sie in mindestens 95 Fällen mehr als 6 Stunden ohne Pause.

Es gab zwar eine Pausenregelung, in der eine Pause in der Zeit zwischen 21:45 bis 22:30 Uhr eingeräumt wurde. Jedoch richtete der Geschäftsführer

nach kurzer Zeit ein Schreiben an die Kolleginnen der Ticketkasse, indem er erklärte, dass das im Moment praktizierte Verfahren, wonach die Kassiererin sich eine halbe Stunde "ausklinkt" nicht im Sinne der Firma und der Gäste sei. Wollte die Kassiererin Pause machen, musste sie entweder die Kasse schließen oder eine Vertretung bei der Aufsicht im Bad anmelden. Der Geschäftsführer kündigte an, mittelfristig die Arbeit auf drei Schichten, die jeweils nicht länger als sechs Stunden dauern, umzustellen. Klare Anweisungen, wie bis dahin die Pause zu nehmen seien fehlten, auch kam es zu keiner Umstellung der Arbeitszeiten.

Die Klägerin verlangte, dass ihr die Pausenzeiten von 95 Arbeitstagen mit insgesamt 47,5 Stunden auf ihrem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Das Landgericht gab der Klägerin Recht. Für eine ordnungsgemäße Pausengewährung ist es erforderlich, dass die zeitliche Lage und Dauer der Pause vor deren Beginn feststehen muss. Die Pause muss die Arbeitszeit unterbrechen, also weder am Anfang noch am Ende der Schicht liegen. Weiterhin ist erforderlich, dass die Arbeitnehmerin während der Pause keinerlei Arbeitspflicht- auch nicht in Form von Arbeitsbereitschaft- unterliegt und sich nicht für eventuell anfallende Tätigkeiten bereithalten muss.

Im Fall der Kassiererin fehlten alle Voraussetzungen. Es gab aus Sicht des Landgerichts keine klare Anordnung, wann die Angestellten ihre Pause nehmen konnten. Sich für 30 Minuten auszuklinken ist nicht präzise genug, zudem wurde diese "Regelung" durch das Schreiben des Geschäftsführers aufgehoben.

Des Weiteren fehlte die klare Berechtigung, die Arbeit für 30 Minuten vollständig zu unterbrechen, da die Kasse weder geschlossen werden durfte noch eine reguläre Vertretung zur Verfügung stand.

Durch das Urteil wird klargestellt, dass § 4 ArbZG eine Organisationspflicht des Arbeitsgebers voraussetzt.

Landesarbeitsgericht Köln, AZ 7 Sa 577/16



Verfall von Urlaubsansprüchen - Obliegenheiten des Arbeitgebers

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub erlischt in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahres, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Der Beklagte beschäftigte den Kläger vom 1. August 2001 bis zum 31. Dezember 2013 als Wissenschaftler. Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Kläger ohne Erfolg, den von ihm nicht genommenen Urlaub im Umfang von 51 Arbeitstagen aus den Jahren 2012 und 2013 mit einem Bruttobetrag iHv. 11.979,26 Euro abzugelten. Einen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs hatte er während des Arbeitsverhältnisses nicht gestellt.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, der Urlaubsanspruch des Klägers sei zwar zum Jahresende verfallen. Der Kläger habe aber Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub verlangen können, weil der Beklagte seiner Verpflichtung, ihm von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren, nicht nachgekommen sei. Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei der Ersatzurlaubsanspruch abzugelten.

Die Revision des Beklagten hatte vor dem Neunten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht.

§ 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG sieht vor, dass Urlaub, der bis zum Jahresende nicht gewährt und genommen wird, verfällt. Das galt nach bisheriger Rechtsprechung selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren. Allerdings konnte der Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen Schadensersatz verlangen, der während des Arbeitsverhältnisses auf Gewährung von Ersatzurlaub und nach dessen Beendigung auf Abgeltung der nicht genommenen Urlaubstage gerichtet war.

Diese Rechtsprechung hat der Senat weiterentwickelt und damit die Vorgaben des Gerichtshofs der Europäischen Union aufgrund der Vorabentscheidung vom 6. November 2018 (- C-684/16 - [Max-

Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften]) umgesetzt. Nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG ist es dem Arbeitgeber vorbehalten, die zeitliche Lage des Urlaubs unter Berücksichtigung der Urlaubswünsche des Arbeitnehmers festzulegen. Entgegen der Annahme des Landesarbeitsgerichts zwingt die Vorschrift den Arbeitgeber damit zwar nicht, dem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings obliegt ihm unter Beachtung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88/EG (Arbeitzeitrichtlinie) die Initiativlast für die Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs ist der Arbeitgeber gehalten, "konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn - erforderlichenfalls förmlich - auffordert, dies zu tun". Der Arbeitgeber hat klar und rechtzeitig mitzuteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn der Arbeitnehmer ihn nicht nimmt.

Bei einer richtlinienkonformen Auslegung des § 7 BUrlG kann der Verfall von Urlaub daher in der Regel nur eintreten, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor konkret aufgefordert hat, den Urlaub zu nehmen, und ihn klar und rechtzeitig darauf hingewiesen hat, dass der Urlaub anderenfalls mit Ablauf des Urlaubsjahres oder Übertragungszeitraums erlischt. Das Landesarbeitsgericht wird nach der Zurückverweisung der Sache aufzuklären haben, ob der Beklagte seinen Obliegenheiten nachgekommen ist.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 19. Februar 2019 - 9 AZR 541/15 -

Vorinstanz: Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 6. Mai 2015 - 8 Sa 982/14 -

Quelle: Pressemitteilung 9/19 des Bundesarbeitsgerichtes



Urlaub muss man auch nehmen können!

Aus gegebenem Anlass Nachwahlen oder Neuwahlen vor Ablauf der Amtszeit

Die Amtszeit der Mitarbeitervertretungen beträgt vier Jahre (§ 15 Abs. 1 MVG.Wü). Die laufende Amtsperiode hat am 1. Mai 2016 begonnen und wird zum 30. April 2020 enden.

Während der Amtszeit kann es passieren, dass Mitarbeitervertreterinnen bzw. Mitarbeitervertreter aus ihrem Amt ausscheiden, weil sie z.B. zu einem anderen Arbeitgeber wechseln oder in Rente gehen. Es kommt aber auch vor, dass Mitarbeitervertreterinnen bzw. -vertreter während der Amtszeit ihr Amt niederlegen.

Nachwahlen während der Amtszeit

Solange es Ersatzmitglieder gibt, d.h. bei der Wahl mehr Mitarbeitervertreter gewählt wurden als Anzahl an MAV-Vertretern zu wählen war, rücken die Ersatzmitglieder in die MAV nach. Stehen keine Ersatzmitglieder mehr zur Verfügung, muss eine Nachwahl nach § 16 MVG.Wü durchgeführt werden

Einige Mitarbeitervertretungen bzw. Wahlvorstände melden uns zurück, dass sich keine Kandidatinnen und Kandidaten für die Nachwahlen aufstellen lassen. In diesem Fall arbeitet die MAV mit der höchstmöglichen Anzahl von MAV-Mitgliedern als sog. "Rumpf-MAV" weiter.

Neuwahlen vor Ablauf der Amtszeit

Wenn die Belastung für die einzelnen MAV-Mitglieder zu hoch wird, überlegt die MAV als Alternative auch ihren Rücktritt. Die MAV kann mit der Mehrheit ihrer Stimmen den Rücktritt der MAV in ihrer Gesamtheit beschließen. Beschließt sie mit der Mehrheit ihrer Stimmen ihren sofortigen Rücktritt, hört die MAV auch sofort auf zu existieren. Sie kann aber auch zu einem bestimmten, künftigen Zeitpunkt zurücktreten, z.B. dem Zeitpunkt der Rechtskraft der Wahl.

In diesem Fall ist noch vor Ablauf der regulären Amtszeit eine Neuwahl durchzuführen (§ 16 Abs. 2 Buchst. a) MVG.Wü). nach § 2 Abs. 2 hat der Wahlvorstand der letzten Mitarbeitervertretungswahl auch diese Wahl durchzuführen. Besteht dieser Wahlvorstand nicht mehr, so ist von der Dienststellenleitung, im Falle des § 6 MVG.Wü von der Gesamtmitarbeitervertretung eine Mitarbeiterver-

sammlung zur Bildung des Wahlvorstandes einzuberufen.

Bitte beachten:

Im Unterschied zu den Bestimmungen im MVG.EKD sieht das MVG.Württemberg nicht vor, dass im Fall des Rücktritts einer MAV der Wahlvorstand die Aufgaben der MAV interimsweise wahrnimmt. Sofern nicht eine Gesamt-MAV besteht, die nach § 6 Abs. 2 Satz 2 MVG.Wü die Aufgaben der MAV wahrnimmt, gibt es in dieser Dienststelle tatsächlich vorübergehend keine MAV.

Im Fall der Neuwahl bestimmt sich Zusammensetzung der MAV nach § 8 MVG.Wü, d.h. nach der Anzahl der wahlberechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (§ 9 MVG.Wü), die dann am Wahltag in der Dienststelle beschäftigt sind.

Andrea Unterweger-Rösiger Geschäftsführerin der AGMAV

Der Datenschutz und die MAV Wahlen

Wir haben beim Datenschutzexperten Rolf Schröder nachgefragt, ob sich die neue DSGVO auf die MAV-Wahlen auswirkt. Diese sind detailliert in der Wahlordnung zum MVG.Wü geregelt. Spannend im Hinblick auf den Datenschutz ist hierbei die Frage der Wählerlisten. Herr Schröder verweist hier auf die gesetzlichen Regelungen des MVG. Ohne Wählerlisten kann es keine Wahlen geben. Demnach ist nur die Frage der Veröffentlichung

relevant.

Was bedeutet "zur Einsicht auszulegen"? Es muss gewährleistet werden, dass sich die Mitarbeitenden die Listen genau und in Ruhe anschauen können. Sie in einem kleinen Büro auszulegen, wo sie die Arbeit der dort tätigen stören ist also nicht sinnvoll. Andererseits müssen alle Mitarbeitenden auch Zugang zu den Listen haben. Ist der Infofluss per E-Mail betriebsüblich.

Wahlordnung § 6 Wählerliste

(1) Der Wahlvorstand stellt für die Wahl eine Liste zusammen, aus der die nach § 9 MVG. Württemberg Wahlberechtigten und die nach § 10 MVG.Württemberg wählbaren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hervorgehen. Diese Liste ist mindestens sechs Wochen vor der Wahl in der Dienststelle oder den beteiligten Dienststellen zur Einsicht auszulegen. Ort und Zeit der Auslegung sind den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in geeigneter Weise (z. B. durch Aushang oder durch E-Mail) bekannt zu geben. Außerdem kann der Wahlvorstand beschließen, dass die Wählerliste allen Wahlberechtigten übersandt wird.

können diese Listen auch an die Mitarbeitenden der Einrichtung gemailt werden.

Bericht Vollversammlung 5. Dezember 2018

Ungewohnt, dass die Vollversammlung der AG-MAV an einem Mittwoch stattfand, doch Mitarbeitervertreter*innen sind flexibel und hatten sich in großer Zahl eingefunden.

Uli Maier begrüßte die Delegierten und Gäste, unter ihnen Matthias Hiller, Mitglied der LakiMAV. In seiner Andacht anhand des Lehrtextes sicherte Matthias Hiller den Anwesenden zu, dass Jesus auf ihrer Seite sei bei der Arbeit für diejenigen, die Hilfe brauchen - bei der Suche nach Gerechtigkeit, Bewahrung der Schöpfung und der Solidarität und Gemeinschaft der AGMAV. Eine Mut machende Andacht!

Als Vorsitzender der AGMAV übernahm Uli Maier den Bericht über die Tätigkeiten des Vorstands vom letzten Halbjahr. Er berichtete den Delegierten von der Klausur des Vorstands, bei der das Ziel, einen Tarifvertrag für die Diakonie anzustreben, bestätigt wurde. Beim Blick auf die Beschäftigten in der Diakonie wurde deutlich, dass die Mobilisierung der Basis gesteigert werden muss. Ein Tarifvertrag ist nur mit Unterstützung der Beschäftigten und einem hohen Organisationsgrad bei ver.di zu erreichen. Einladungen in Mitarbeiterversammlungen für unsere Präsentation "Basis gewinnen-Tarifvertrag für die Diakonie" nehmen die Vorstandsmitglieder deshalb gerne an. Im Zusammenhang mit der Tarifstrategie ist ein großer Erfolg, dass nach der ARRG-Schlichtung ab dem kommenden Sommer auch in den Samariter GmbHs die AVR auf der Basis TVöD gelten wird. Es bleibt dabei, der AGMAV-Vorstand wird sich entschieden für alles einsetzen, was uns dem Ziel Tarifvertrag für die Diakonie näherbringt.

Die Änderung des ARGGs der EKD wurde nicht so beschlossen, wie es sich die Arbeitgeber gewünscht hatten. Es hatte sich also gelohnt, in aller Frühe nach Würzburg zu fahren.

Auch die Novellierung des MVG's der EKD wurde bei der Synode in Würzburg beschlossen. Zwar wurde die AcK-Klausel gestrichen, ausdrücklich aber eine Öffnung für eine eigene Regelung durch die Landeskirchen aufgenommen. Nun steht auch in Württemberg die Novellierung unseres MVG's an. Wir hinken inzwischen zwei Novellierungen hinter dem MVG-EKD her....! Aber nicht nur unsere Tarifarbeit machte die Aktivitäten des Vorstands aus. Das Jahr 2018 war ein gut gebuchtes Fortbildungsjahr, und darüber hinaus kamen 150 Teilnehmer*innen zu den Beratungstagen mit dem Thema ZVK. In der Öffentlichkeitsarbeit gab es viel zu tun mit Newslettern, den Mitteilungen, einer Wir! und dem Fortbildungsheft. Doch das größte Augenmerk gilt dem neuen Internetauftritt, der am Tag der Vollversammlung "live" freigeschaltet wurde, nun auch mit Smartphone und Tablet gut zu bedienen. Die Anmeldungen zu unseren Fortbildungen sind nun sehr Nutzer/innenfreundlich gestaltet.

Kurz vor der Vollversammlung fand eine gemeinsame Sitzung des Vorstands mit dem Beirat statt, der Austausch mit den Beiratsmitgliedern ist bereichernd und unterstützt die Arbeit des Vorstands.

Die Geschäftsführerin Andrea Unterweger-Rösiger übernahm das Mikro, um die Arbeit der Geschäftsstelle darzustellen. Viel Zeit und langwierige Verhandlungen benötigten alle Beteiligten für die Überleitung der Beschäftigten zweier Einrichtungen der Evangelischen Heimstiftung in Bad Sebastiansweiler in die Bücher III und IV der AVR-Wü. Relativ geräuschlos war die Einarbeitung des Tarifabschlusses TVöD vom Frühjahr gelungen. Die Abschlüsse des TVöD wurden 1:1 übernommen.

Doch die meiste Zeit beansprucht in der Geschäftsstelle die Beratung der MAVen in kollektivrechtlichen Fragen. Es häufen sich Anfragen zum Thema Arbeitszeitkonten. Die MAVen wollen häufig Anträge der Dienstgeber überprüft haben, oftmals wissen die MAVen aber nicht, was sie eigentlich selbst wollen. Andrea Unterweger-Rösiger betonte wie wichtig es ist, dass sich die Mitarbeitervertreter*innen Verhandlungen stellen. Es muss gerungen werden, damit gute Ergebnisse für die Beschäftigten erreicht werden können. Dienstvereinbarungen sind kein Diktat der Dienstgeber. Sie sind das Ergebnis eines Prozesses.

In der Geschäftsstelle merkt man, dass die Halbzeit der Legislaturperiode überschritten ist. Es häufen sich Anfragen wegen Nach- oder gar Neuwahlen, dazu werden auch Wahlvorstände von den Juristinnen beraten. Ansonsten sind die Mitarbeitervertretungen diejenigen, die die Beratung in Anspruch nehmen können, nicht jedoch die Mitar-

beitenden der Diakonie selbst mit ihren individualrechtlichen Fragen und auch nicht die GMAV für
die einzelnen MAVen der Konzerne! Und sie betonte auch, dass es nicht die Aufgabe der Mitarbeitervertreter*innen ist, den Mitarbeitenden in
ihren Ansprüchen oder Rechten Rechtsberatung zu
geben. Das kann die Gewerkschaft, aber nicht die
AGMAV und auch nicht die MAVen.

Miriam Fischer und Martin Nestele, verantwortlich für den Arbeitskreis Altenhilfe, informierten über den Stand zu einem allgemeinverbindlichen Flächentarifvertrag für die Altenhilfe, wie er in der Politik derzeit diskutiert wird. Bundesminister Spahn hat den schlechten Löhnen der Branche den Kampf angesagt und will mit Arbeitgebern und Gewerkschaften ins Gespräch kommen. Ausgerechnet die Arbeitgeber der Caritas und Diakonie wollen dabei nicht mitmachen, sie beharren weiter auf den Regelungen des Dritten Weges.

Nach Miriam Fischer berichteten auch die anderen Vorstandsmitglieder kurz über die aktuellen Themen der Arbeitskreise. Die Termine der Arbeitskreise finden sich auf der neuen Homepage unter der Rubrik "Wir über uns".

Ein Highlight dieser Vollversammlung war ganz sicher der Vortrag von Jörg Stadlinger.

Sein Thema "Indirekte Steuerung" stand nach der Mittagspause auf der Tagesordnung. Eindrücklich für alle Zuhörer*innen, wie Herr Stadlinger an seinem Tisch kleine Gegenstände hin- und herschob und dabei deutlich machte, wie indirekte Steuerung funktioniert.

Der Chef macht keinen unmittelbaren Druck, er schafft hingegen eine Atmosphäre, dass sich dieser von selbst bei den Mitarbeitenden einstellt. Vor einem Krokodil versucht Jede/r von sich aus über die Mauer zu kommen. Wir kennen das von unseren Mitarbeitenden, die im vorauseilenden Gehorsam bspw. Mehrarbeit leisten. Der Chef ist fein raus, es ist ja freiwillig von den Beschäftigten... Das Krokodil steht dabei für Personalabbau, betriebswirtschaftliche Kennzahlen, Androhung von Schließung, etc.

Die neue Selbständigkeit im Unternehmen: Arbeiten ohne Ende?

Die Mitarbeitenden fühlen sich verantwortlich, die Teams werden gegeneinander ausgespielt, es gibt ein Bieten und Unterbieten... Und dazwischen dann die MAV, die auf Einhalten von Regeln und Gesetzen achten muss und dadurch nicht selten in Konflikt mit der Belegschaft kommt.

Der Beifall der Delegierten zeigte, dass sie genau wussten, wovon Jörg Stadlinger sprach.

Eine Ära ging in der Vollversammlung zu Ende: Ursel Spannagel, Vorsitzende der Region Süd, wurde nach 26 Jahren im AGMAV-Vorstand verabschiedet. Sie geht Ende Februar in die Freiphase der Altersteilzeit. Mit dankbarem Applaus verabschiedeten die Delegierten Ursel Spannagel.

So endete die letzte Vollversammlung 2018, die nächsten sind wieder an einem Donnerstag. Versprochen!

Hanno Zinßer



Jörg Stadlinger

geboren 1955 Mitarbeiter des Instituts für Autonomieforschung/COGITO (Berlin)

Fachgebiet: Philosophie
Arbeitsschwerpunkt: neue Formen der Unternehmenssteuerung und ihre Folgen für die Lebens- und Arbeitssituation von
Arbeitnehmern sowie für die
betriebliche Interessenvertretung

Region Süd hat gewählt

In der Regionalversammlung Süd wurde am 9. April 2019 ein neuer Vorstand gewählt

Die AGMAV-Ordnung bestimmt unter Ziffer 5.3.4, dass nach Ausscheiden der oder des Regionalvorsitzenden neue Wahlen zum Regionalvorstand in der nächsten Regionalversammlung stattfinden müssen.

Nachdem die langjährige Vorsitzende der Region, Ursel Spannagel, sich Ende Februar 2019 in die Freiphase der Altersteilzeit verabschiedet hatte, wurden diese Wahlen in der Frühjahrsversammlung vollzogen.

Zum Vorsitz kandidierte und wurde gewählt der bisherige 1. stellvertretende Vorsitzende der Region Stefan Thiergärtner (Mariaberger e.V.).

Zur 1. stellvertretenden Vorsitzenden kandidierten Karin Unold-Fischer und zum 2. stellvertretenden Vorsitzenden Martin Mohr. Beide gehören der MAV der Fachschule für Sozialpädagogik in Reutlingen an.

Karin Unold-Fischer ist mit ihrer Wahl zur 1. stellvertretenden Vorsitzenden der Region Süd nun auch neues Vorstandsmitglied der AGMAV. Sie ist seit 2007 Dozentin für Musik und Religion



V.l.n.r.: Stefan Thiergärtner, Karin Unold-Fischer, Martin Mohr

an der Evangelischen Fachschule für Sozialpädagogik Reutlingen.

Sie sagt, "MAVen sind wichtige Organe in den Einrichtungen. Sie bringen viel Motivation mit, benötigen aber genügend Zeit und gute Arbeitsbedingungen um die Mitarbeiterschaft kompetent vertreten zu können. Dafür brauchen die MAVen professionelle Unterstützung inhaltlich wie auch mental, damit sie auch in brenzligen Situationen gut bestehen und helfen können."

Wir beglückwünschen die Gewählten herzlich und wünschen ihnen eine erfolgreiche Arbeit in der Region Süd!

Bewegung in der Altenhilfe

Gemeinsam stark

für mehr Personal

Es ist Bewegung im Bereich Altenhilfe: ver.di ist aktiv für einen Tarifvertrag Altenpflege; KollegInnen haben eine Tarifkommission gegründet und ihre Forderungen aufgestellt; Die Arbeitgeberseite ist dabei sich in einem Verband zu organisieren;

Die Bundesregierung hat eine konzertierte Aktion Pflege ins Leben gerufen – beim Thema "Ausbildung und Qualifizierung" gibt es erste Ergebnisse: Man habe 111 konkrete Maßnahmen beschlossen, z.B. die bessere Förderung PflegehelferInnen zu Pflegefachpersonen auszubilden. Mehr Ausbildungsplätze und die bessere Vereinbarkeit

von Familie und Beruf sei geplant. Noch wichtiger werden dabei die Ergebnisse der anderen Arbeitsgruppen sein: "Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung" und

"Entlohnungsbedingungen in der Pflege". Wir dürfen gespannt sein, welche konkreten Maßnahmen dazu beschlossen werden. Dabei ist es doch so einfach: Die Arbeitsbedingungen müssen deutlich und spürbar verbessert werden: Bessere Personal-

> schlüssel, anständige Arbeitszeiten, verlässliche Dienstplanung und angemessene gute Bezahlung. Darüber gilt es nicht nur in Sonntagsreden zu schwadronieren, sondern endlich mit der Umsetzung ernst machen. Es liegt auch an uns Mitarbeitenden, ob sich wirklich was ändert: Wir



müssen uns bewegen, damit wir das bekommen, was wir verdienen: Tarifvertrag, mehr Personal, Anerkennung und Zeit für die zu Pflegenden. Martin Nestele



Zum Nachdenken

"Immer dann, wenn wir uns mühevoll näher an unsere Gründungsideale herangeschleppt haben, an diese Idee, dass wir alle gleichberechtigt geschaffen wurden und von unserem Schöpfer gewisse unverbrüchliche Rechte erhalten haben; an das Ideal, dass jedes Kind eine Chance haben sollte (...) an unser Ideal, dass wir gemeinsam Verantwortung dafür tragen, uns um Kranke und Gebrechliche zu kümmern, Verantwortung, die wunderbare Vielfalt und die natürlichen Ressourcen dieses Landes und dieses Planeten für künftige Generationen zu bewahren; immer dann wenn wir näher an diese Ideale herangekommen sind, hat irgendjemand irgendwo dagegengehalten. Es ist der Status quo als solcher, der dagegenhält. Manchmal kommt die Gegenreaktion von Menschen, die, egal wie falsch sie damit liegen, ehrlich Angst haben vor Veränderung. Viel häufiger aber wird der Backlash erzeugt von den Mächtigen und den Privilegierten, die wollen, dass wir gespalten und wütend und zynisch bleiben, weil sie so besser den Status quo bewahren und damit ihre Macht und ihre Privilegien behalten können. (...) Es hat nicht mit Donald

Trump angefangen. Er ist ein Symptom, nicht die Ursache. Er schlägt lediglich Kapital aus den Ressentiments, die Politiker seit Jahren schüren."

Barack Obama, ehem. US-Präsident, (aus einer Rede "Wo wir stehen" gehalten am 7. September 2018 vor Studenten in Illinois)

Neues aus dem Arbeitskreis Altenhilfe

Der Arbeitskreis Altenhilfe tagte am 4. April 2019 in der Samariterstiftung in Stuttgart-Feuerbach.

Schön war es, dass neben den alten "Hasen" auch drei neue Teilnehmerinnen am Arbeitskreis teilnahmen. Nach einer kurzen Begrüßung legten wir los mit dem spannenden Thema Tarifvertrag Altenhilfe. Wir diskutierten, ob ein Spartentarif sinnvoll ist, oder ob wir damit das Ziel einen flächendeckenden Tarifvertrag für soziale Arbeit aufgeben würden. Fakt ist leider, dass das Bruttoeinkommen in der Altenpflege, je nachdem in welchem Bundesland man arbeitet, große Unterschiede aufweist. Beschäftigte in Baden-Württemberg verdienen als Vollzeitbeschäftigte knapp 1000 € mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen in Sachsen-Anhalt. Besonders groß ist der Druck in der ambulanten Pflege. Hier tauchen immer mehr ausländische Anbieter auf, die durch Lohndumping "gut zahlende" Arbeitgeber dazu zwingen, Kosten einzusparen. Dieser Verdrängungswettbewerb hat negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung der Beschäftigten.

Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag müsste nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz auch von den ausländischen Anbietern angewandt werden und würde dem Lohndumping in dieser Sparte entgegenwirken. Wir waren uns einig, dass dies ein gutes Teilziel sein könnte, das unterstützt werden kann, ohne unser eigentliches Ziel, den Tarifvertrag für soziale Arbeit zu gefährden.

Unter dem Tagesordnungsunkt "Wir helfen mitbestimmen", ging es um eine Zustimmungsverweigerung einer MAV. Es handelte sich um die einge-

schränkte Mitbestimmung bei der Eingruppierung. Die MAV lehnte eine fehlerhafte Eingruppierung ab. Zwar wurde von der Dienststellenleitung ein formeller Antrag auf Eingruppierung an die MAV gestellt, aber als diese den Antrag auf eine falsche Eingruppierung ablehnte, begann die Geschäftsleitung "Kuhhandel" ähnlichen Verhandlungen. Sie schlug eine für sie passende Entgeltgruppe vor, die von der MAV ebenfalls abgelehnt wurde. Als alles nichts half, versuchte es die Geschäftsleitung mit Erpressung, es wurde angedroht, die Mitarbeiterin zu kündigen. Einmal mehr ein Bilderbuchbeispiel dafür, wie ernst es Arbeitgeber mit der Dienstgemeinschaft meinen. Macht bitte, was ich will und wenn nicht, dann werde ich Euch dazu bringen. Unter Dienstgemeinschaft stellen wir uns ein anderes Verhalten vor.

Leider ist das Thema Pflegekammer in Baden-Württemberg immer noch nicht vom Tisch. Ganz im Gegenteil: mittlerweile spricht sich von den im Landtag vertretenen Parteien ausschließlich die FDP gegen eine Pflegekammer aus, die restlichen Parteien befürworten diese Zwangseinrichtung. Bis zum Sommer will die Landesregierung einen Referentenentwurf vorlegen. In der Diskussion steht, ob anstatt einer Zwangsmitgliedschaft, eine freiwillige Mitgliedschaft in der Pflegekammer vorgesehen wird. Allerdings besteht dadurch die Gefahr, dass nach der Einführung und einer "Gewöhnungszeit" die Zwangsmitgliedschaft doch noch eingeführt wird. Sobald der Termin der öffentlichen Anhörung bekanntgegeben wird, werden wir euch informieren.

Weiter berichteten wir über Planungen der "Konzertierten Aktion Pflege". Gemeinsam haben Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil insgesamt 111 konkrete Maßnahmen beschlossen. Es soll beispielsweise die Weiterbildung von Pflegehelfer*innen zu Pflegefachpersonen besser gefördert werden, mehr Ausbildungs-, Weiterbildungs-, Schul- und Studienplätze geschaffen werden und es soll eine bundesweite, Informations- und Öffentlichkeitskampagne für den Pflegeberuf starten. Zusammen mit den Ländern, Pflegeberufs- und Pflegeberufsausbildungsverbänden, Verbänden der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser, der Kirchen, Pflege - und Krankenkassen, Betroffenenverbänden, der Berufsgenossenschaft, der Bundesagentur für Arbeit sowie den Gewerkschaften werden dazu bis

zum Sommer 2019 konkrete Maßnahmen erarbeitet. Wir sind gespannt auf das Ergebnis.

Auch wenn manche Themeninhalte nicht sonderlich erfreulich waren, wie z.B. das der Pflegekammer, fand im Arbeitskreis ein reger Austausch statt und die spannenden Diskussionen im AK empfinden wir als sehr wertvoll. Sie zeigen uns jedes Mal, dass wir nicht allein sind mit unseren Problemen und wir zusammen Mittel und Wege finden, die Probleme anzupacken und gegen weitere Verschlechterungen vorzugehen.

Wissen ist Macht, daher ist das Upgrade zu den sozial- und pflegepolitischen Themen enorm wichtig. Wenn wir rechtzeitig eingreifen wollen, müssen wir möglichst auf dem neusten Stand der Geschehnisse sein.

Miriam Fischer

Round Tables - ein neues Beratungsangebot der AGMAV

Anfang des Jahres hat der AGMAV-Vorstand auf Anregung der Juristinnen aus der Geschäftsstelle beschlossen, ein neues Beratungskonzept anzubieten.

In der Beratungspraxis wurde deutlich, dass sich viele Mitarbeitervertretungen mit ähnlichen Fragestellungen auseinandersetzen und um Problemlösungen ringen. MAVen müssen sich mit Themen wie z.B. dem neuen Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zu den Überstundenzuschlägen für Teilzeitbeschäftigte im Schicht- und Wechselschichtdienst, dem "Holen aus dem Frei" oder dem Umgang mit der Arbeitszeitkontenregelung der AVR auseinandersetzen.

Bei den Round Tables besteht die Möglichkeit sich zu den Fragestellungen zu informieren, um anschließend, gemeinsam mit MAV- Mitgliedern aus anderen Einrichtungen, Problemlösungsansätze und Strategien zu entwickeln. In den "Round Tables", geleitet von Andrea Rösiger und Doris Wörner, geht es nicht um die allgemeinen Grundlagen. In dieser neuen Form des Beratungsangebotes wird darauf gebaut, dass sich die MAVen bereits über die Grundlagen der jeweiligen Themen in z.B. Fortbildungen zum Thema Arbeitszeit und der AVR-Württemberg informiert bzw. Schulungen besucht haben und die Teilnehmer*innen sollten sich auch mit der neuesten Rechtsprechung vertraut gemacht haben.

Im ersten Round Table ging es zum Beispiel um das BAG-Urteil zu den Überstundenzuschlägen. Dies wurde verteilt und anschließend allgemeinverständlich erläutert. Nach dem Referat als Input ging es an die eigentliche Arbeit. Die Willensbildung der MAV als Grundlage für das weitere Handeln wird zuerst hinterfragt. Was will die MAV? Was ist ihr Ziel? Nur nach Beantwortung dieser Fragen lässt sich auch eine Strategie entwickeln. Und diese muss auch immer wieder vom Gremium überprüft und weiter entwickelt werden. So simple Fragen – auf die zu stellen oft keine*r kommt – "Wem gehört die Freizeit?" sind leicht zu beantworten und schon daraus ergeben sich Antworten auf viele Fragestellungen. Und genau dieser Eingriff, die Anordnung von Überstunden, wird durch das Urteil gewürdigt. Übrigens nun auch für die Teilzeitbeschäftigten.

Doch Rechtsprechung ist das eine. Der Handlungsrahmen der MAV das andere. Und die MAVen sind hier gefordert. Im Rahmen des MVG können sie viel tun. Dessen müssen sie sich immer bewusst sein und brauchen sich nicht abschrecken lassen, denn das MVG gibt ihnen viele Rechte und Möglichkeiten, die sie nutzen sollten. Unter dem Link "Fortbildungen & Co. sind die Termine und Themen für die nächsten Round Tables eingestellt.

"Ich will gesund bleiben bzw. wieder gesund werden, auch wenn ich arbeite!"

Warum ist das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) wichtig?

Seit 2004, nun also seit 15 Jahren, gibt es das sog. Betriebliche Eingliederungs- Management (BEM) im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) Bis vor kurzem fand es sich in §84 Abs. 2.

Seit der letzten Gesetzesänderung zum **01.01.2018** ist das BEM in §167 Abs. 2 SGB IX geregelt.

Zuerst das Grundsätzliche

Das BEM dient zu allererst dem Erhalt des Arbeitsplatzes und der Förderung der Gesundheit. Dabei geht es um die Überwindung von Arbeitsunfähigkeit, die Vorbeugung neuer Erkrankungen sowie die Vermeidung von Behinderungen und Verhinderung chronischer Erkrankungen aller Mitarbeitenden.

Es hat dementsprechend das Ziel, den betrieblichen Ursachen von Arbeitsunfähigkeit nachzugehen, Möglichkeiten zu finden, künftige Arbeitsunfähigkeitszeiten zu vermeiden und ggfs. Rehabilitationsbedarfe zur Sicherung der Erwerbsfähigkeit der Mitarbeitenden frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen rechtzeitig einzuleiten. Das BEM hat aber auch die Aufgabe, dass die Arbeitsbedingungen betroffener Mitarbeitender auch Erkrankungen und entsprechender Einschränkungen anpassen, die nicht im Arbeitskontext entstanden sind.

Diese Ziele gab es vor der Gesetzesänderung 2004 in dieser Klarheit nicht. Sie stärken eindeutig die Rechte und den Gesundheitsschutz für die Mitarbeitenden.

Das BEM ist folglich aus Mitarbeitendensicht und damit auch seitens der MAV entschieden zu begrüßen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement ist auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein wichtiges Instrument. Es führt zur Reduzierung der Fehlzeiten und ermöglicht die schnellere Rückkehr der Mitarbeitenden in den Betrieb. Es senkt gegebenenfalls die Kosten für Entgeltfortzahlungen sowie die Kosten für die eventuelle Einstellung von Er-

satzkräften, da dann keine Wiedererkrankung mehr zu erwarten wäre. Damit wird das Erfahrungswissen der bzw. des Mitarbeitenden gesichert, ihre bzw. seine Arbeitsmotivation erhalten und der Qualitätsstandard der Arbeit bewahrt.

Betriebliches Eingliederungsmanagement kann also einzelnen Mitarbeitenden eine wesentliche Unterstützung sein. Es ist ein wichtiges Instrument zur Prävention, sowohl im Einzelfall, als auch für die gesamte Einrichtung, da im BEM-Verfahren gegebenenfalls auch Schwachstellen im Arbeitsalltag offen gelegt werden. Angestrebte Lösungen zeigen Wege auf, die im Sinne von gesundem Arbeiten und Arbeitsplatzerhalt sind.

Mitarbeitendenvertretungen sind dabei verpflichtend Partnerinnen. Das ist sowohl in § 167 Abs. 2 SGB IX, als auch in § 40b MVG.Württemberg geregelt.

Rolle und Aufgaben der MAV

In den Einrichtungen sind wir oft damit konfrontiert, dass Mitarbeitende z.B. auf Grund persönlicher Erfahrungen mit dem Arbeitgeber bzw. der zuständigen Leitung, dem BEM misstrauisch bis ablehnend gegenüberstehen.

Deshalb ist es wichtig, dass die MAV die Mitarbeitenden allgemein aber auch in konkreten Fällen umfassend über das BEM informiert.

Da die Leitung verpflichtet ist, die MAV über jede BEM -Einladung zu informieren, hat die MAV auch die Möglichkeit, auf jede betroffene Kollegin, bzw. jeden betroffenen Kollegen zuzugehen, zu informieren und die Unterstützung anzubieten. Hier ist ggfs. eine enge Zusammenarbeit mit der Vertrauensperson für schwerbehinderte Mitarbeitende geboten.

Selbstverständlich können die Mitarbeitenden BEM - Gespräche ablehnen wie auch die Teilnahme der MAV. Hier ist es wichtig, dass die MAV gut über die Folgen einer solchen Entscheidung informiert.

Zur Akzeptanz von BEM unter den Mitarbeitenden ist es zudem unerlässlich, dass die MAV ihr grund-

sätzliches Beteiligungsrecht beim BEM wahrnimmt, ggfs. auch einfordert.

Hier ist es wichtig, dass Organisation und Durchführung des BEM im Betrieb so umgesetzt werden, dass die Mitarbeitenden auch Vertrauen entwickeln können.

Zudem ergeben sich bei konkreten BEM - Maßnahmen i.d.R. MAV - beteiligungspflichtige Tatbestände wie Änderung der Arbeitszeit, Versetzungen bzw. Umsetzungen. Gefährdungsbeurteilungen usw.

Wichtig ist, sich als MAV Sachkenntnis für BEM-Gespräch anzueignen, dazu gehören sozialpolitische und arbeitsorganisatorische Aspekte sowie, Fragen der Wiedereingliederung, der Arbeitsorganisation sowie der Belastung und der Gefährdung.

Hier bietet die AGMAV seit vielen Jahren Fortbildungen an, aber auch die Berufsgenossenschaft, die Gewerkschaft ver.di und die Integrationsämter.

Die MAV sollte diese Fragen regelhaft in ihren Sitzungen behandeln und somit auch Kolleginnen und Kollegen motivieren, sich auf dieses besondere Thema einzulassen.

Grundsätzlich, und das soll der Abschluss dieses Artikels sein, der hoffentlich Interesse an diesem Bereich von MAV-Arbeit geweckt hat, soll die MAV in BEM - Verfahren auch darauf achten, dass die Teams, in denen BEM - berechtigte Mitarbeitende tätig sind, mit auftretenden Problemen nicht allein gelassen werden. Die Leitung hat hier eine hohe Verantwortung, der sie nicht immer gerecht wird. *Christian Lawan*

Impressum

AGMAV - Mitteilungen

herausgegeben von der Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen (AGMAV)

im Diakonischen Werk Württemberg

Redaktion: Frauke Reinert, Sonja Brösamle,

Susanne Haase, V.i.S.d.P.: Uli Maier,

Bilder, sofern Quelle nicht benannt: Redaktion, Grafiken: S. 6. www.elk-wue.de/wir/landessynode

S. 8 www.aktuelle-sozialpolitik.de/

S. 26 www.gesundheit-soziales.verdi.de Postanschrift:

Arbeitsgemeinschaft der Mitarbeitervertretungen im Diakonischen Werk Württemberg Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart Druckerei Schweikert, Obersulm

Termine

Vollversammlungen:

Donnerstag, 11.07.2019 Donnerstag, 05.12.2019 jeweils im Kolpinghaus in Stuttgart

Regionalversammlungen:

am Dienstag, 08.10.2019

Region Nord in der Paulinenpflege Winnenden Region Ost in der Akademie Bad Boll Region Süd im Gemeinschaftshaus Reutlingen Region West im Haus Sommerhof in Sindelfingen

Arbeitskreise:

Altenhilfe

Donnerstag, 04.07.2019 09:30 - 14:00 Uhr im Kolpinghaus Stuttgart Donnerstag, 17.10.2019 09:30 - 14:00 Uhr im WerkHaus Feuerbach Freitag, 13.12.2019 09:30 - 14:00 Uhr im WerkHaus Feuerbach

Behindertenhilfe - BTHG

Freitag, 22.11.2019 09:30 - 13:00 Uhr im WerkHaus Feuerbach

Hauswirtschaft und Technik

Mittwoch, 10.07.2019 09.30 bis 13.00 Uhr im Kolpinghaus Stuttgart Mittwoch, 20.11.2019 09.30 bis 13.00 Uhr im WerkHaus Feuerbach

Gleichstellung

Freitag, 05.07.2019 09:30 - 13:00 Uhr im WerkHaus Feuerbach Freitag, 15.11.2019 09:30 - 13:00 Uhr im WerkHaus Feuerbach

Lehrkräfte

Dienstag, 10.10.2019 09:30 - 16:00 Uhr in der GEW-Geschäftsstelle Stuttgart Dienstag, 10.03.2020 9:30 -16:00 Uhr in der GEW Geschäftsstelle Stuttgart

Jugend- und Auszubildendenvertretungen

Freitag, 13.09.2019

Zeit und Ort werden noch bekanntgegeben.